

Far-reaching change needed at CAUT

The External Review Committee has delivered its report to CAUT. The report recommends sweeping changes in the structures of the organization. This edition of the *Bulletin* is devoted to the full text of the report, which will be debated at the annual Council meeting of CAUT in Ottawa in May.

Last year the CAUT Council asked that a thorough and independent review of the structures and functioning of CAUT be undertaken. There had been no such general review of the association since the 1970s.

The three-person commission, headed by Charles Bigelow, Dean of Science at the University of Manitoba, was given wide terms of refer-

ence including the power to recommend changes in the objectives, organizational structure, relationships between local, provincial and federal structures, the fee system and voting procedures — all of which have been addressed in the commission's final report.

The 1986 Council authorized the Board of Directors to name the individuals who were to carry out this study. In June the Board reviewed a lengthy list of potential commissioners and chose Dr. Bigelow as Chair, Sylvia Gold, President of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, and Paul Siren, former General Secretary of ACTRA, were chosen as the

two additional members. The commissioners brought a broad range of expertise and experience to the job. All three have held, or continue to hold, top posts in influential Canadian associations.

Charles Bigelow has had a long, varied career within the Canadian academic community. He is a former president of CAUT, which he served in the 1970s.

Dr. Bigelow was educated at the Royal Military College of Canada, University of Toronto and McMaster University, where he obtained a Ph.D. in (physical) chemistry in 1957. He has held professorships at a range of Canadian universities including Alberta, the University of

Western Ontario, Memorial, St. Mary's and Manitoba where he has served as Dean of Science and Professor of Chemistry since 1979. Over the years, he has served on numerous university committees and has been elected to the senate and board of governors of several universities. In addition to holding CAUT's top post, Dr. Bigelow was president of OCUFA in 1970-71 and of the University of Western Ontario Faculty Association.

Dr. Bigelow has been active in many technical and scientific organizations in Canada including the Medical Research Council, the Canadian Biochemical Society, the Chemical Institute of Canada, and the Natural Sciences and Engineering Research Council.

Sylvia Gold has been involved in the fields of education and women's rights for many years. She earned her B.A. (1967) and M.A. (1981) from McGill University. A teacher by profession, she taught at the elementary and secondary school levels for nine years. She is presently completing her doctoral degree in educational adminis-

tration at the Ontario Institute for Studies in Education. She became Executive Assistant to the Montreal Teachers Association in 1971 and was Director of Professional Development Services for the Canadian Teachers Federation from 1975 to 1985. Her responsibilities included the Federation's Status of Women Program.

Three major thrusts of her work at CTF were: non-sexist curricula and school practices; improved career opportunities for women in education; and concern for social issues such as day care, pornography, and the elimination of sexual harassment in the workplace. Ms. Gold has been extremely active as a writer and lecturer, and has travelled throughout the country and internationally, speaking on a wide variety of issues at conferences and workshops. Her articles, reports, and speeches have dealt with such topics as sexual equality, education policy, part-time work, sexual harassment, technology at the workplace and in the schools, and the well-being of young people.

Ms. Gold was appointed President of the Canadian

Advisory Council on the Status of Women in 1985.

Throughout her career, Ms. Gold's active involvement in feminist issues has demonstrated her commitment to equality and the rights of women.

Paul Siren served for 20 years as General Secretary of ACTRA. He also served for many years as the convener and chairman of the English Speaking Group of the Inter-

See REVIEW/4

**External
Review
Report**
See page 5

**Examen
externe
de l'ACPU**
Voir la page 15



L'examen externe de l'ACPU

Le besoin d'un changement en profondeur

Le Comité d'examen externe a présenté son rapport à l'ACPU. Le rapport recommande des modifications radicales à la structure de l'association. Le présent numéro du *Bulletin* est entièrement consacré à ce rapport sur lequel on se penchera lors de l'assemblée annuelle du Conseil de l'ACPU à Ottawa, en mai prochain.

L'année dernière, le Conseil de l'ACPU a demandé que soit effectué un examen approfondi et indépendant des structures et du fonctionnement de l'association. Aucun examen de ce genre n'avait été fait depuis les années 1970.

La commission, composée de trois personnes et présidée par M. Charles Bigelow, doyen de la faculté des sciences de l'Université du Manitoba, s'était vu confier un large mandat qui lui donnait le pouvoir de recommander des changements dans les objectifs, l'organigramme, les relations entre les paliers locaux, provinciaux et nationaux, la structure des cotisations et les méthodes d'élection. La commission a touché à tous ces points dans son rapport définitif.

Le Conseil de 1986 a autorisé le Bureau de direction à nommer les personnes chargées d'exécuter cette tâche. En juin, le Bureau de

direction a étudié une longue liste de candidats possibles et a choisi M. Bigelow à titre de président, Mme Sylvia Gold, présidente du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, et M. Paul Siren, ancien secrétaire général de l'ACTRA.

Les commissaires ont apporté à la tâche une compétence et une expérience variées. Ils ont tous occupé, ou continuent de le faire, des postes de direction pour des associations canadiennes influentes.

M. Bigelow a derrière lui une longue carrière au sein de la collectivité universitaire canadienne. Il a été président de l'ACPU pendant les années 1970.

M. Bigelow a étudié au Collège militaire royal du Canada, à l'Université de Toronto et à l'Université McMaster, où il a obtenu un doctorat en chimie (physique) en 1957. Il a enseigné dans différentes universités canadiennes, notamment l'Université de l'Alberta, l'Université Western Ontario, l'Université Memorial, l'Université St. Mary's et l'Université du Manitoba où il est doyen de la faculté des sciences et professeur de chimie depuis 1979. Au cours des années, il a siégé à de nombreux comités universitaires et a été élu au sénat et

au conseil d'administration de plusieurs universités.

Outre le poste de président de l'ACPU, M. Bigelow a également assumé la présidence de l'UAPUO (OCUFA) en 1970-1971 et de l'association des professeurs de l'Université Western Ontario.

M. Bigelow a participé activement à de nombreuses associations techniques et scientifiques du Canada, entre autres le Conseil de recherches médicales, la Canadian Biochemical Society, l'Institut de chimie du Canada et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie.

Mme Sylvia Gold joue depuis de nombreuses années un rôle important dans les domaines de l'éducation et des droits des femmes.

Originaire de Montréal, Mme Gold a fait ses études à l'Université McGill où elle a obtenu un baccalauréat (1967) et une maîtrise (1981). Elle a été enseignante aux niveaux élémentaire et secondaire pendant neuf ans. Elle poursuit actuellement des études de troisième cycle en administration scolaire à l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario. Nommée adjointe administrative de l'Association des enseignants de Montréal en 1971, elle a accédé ensuite au poste de directrice

des services de perfectionnement professionnel de la Fédération canadienne des enseignants (FCE), qu'elle a occupé de 1975 à 1985. Dans le cadre de ses fonctions, elle fut responsable du programme de promotion de la situation de la femme de la FCE.

Dans son travail à la FCE, elle s'est beaucoup penchée sur trois domaines en particulier: les programmes d'études et les pratiques d'enseignement non sexistes, l'élargissement des perspectives de carrière que l'éducation offre aux femmes, et les questions d'ordre social, telles que les services de garde,

la pornographie et la suppression du harcèlement sexuel au travail. Auteure et conférencière très en demande, Mme Gold a voyagé d'un bout à l'autre du pays et à l'étranger, prenant la parole au cours de conférences et d'ateliers où elle a traité des sujets les plus divers. Ses articles, ses rapports et ses discours portaient, entre autres, sur l'égalité des sexes, les politiques scolaires, le travail à temps partiel, le harcèlement sexuel, la technologie au travail et dans les écoles, et le bien-être des jeunes.

En 1985, Mme Gold a été

nommée présidente du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

Toujours attentive aux questions féministes, Mme Gold a défendu, tout au long de sa carrière, l'égalité et les droits des femmes.

M. Paul Siren a occupé le poste de secrétaire général de l'ACTRA pendant 20 ans. Il a également été président de la section anglophone de la fédération internationale des acteurs (FIA) et membre du comité de direction de cette dernière pendant de nom-

Voir EXAMEN/4



President's message / Le mot du président

by/
par Allan Sharp



CAUT Bulletin

ISSN 0007-7887

Editor: Helen Baxter
Advertising and Circulation:
Lisa Deshaime
Published by: The Canadian Association
of University Teachers, 75 Albert Street,
Suite 1001, Ottawa, Ontario, K1P 5E7
(613) 237-6885

Executive Secretary: Donald C. Savage
Copyright: The Canadian Association
of University Teachers.

Articles may not be reproduced without
permission from the author and the

CAUT Bulletin.
Readers are invited to submit articles to
the editor who cannot accept respon-
sibility for items which are damaged or
lost in the mail.

All signed articles express the view of the
author.

CAUT Guidelines and Policy Statements
are labelled as such.

Average total distribution: 26,000.

The CAUT Bulletin is published 10 times
during the academic year: the first of
each month, September through June.
Closing dates for receipt of advertising:
13 working days prior to publication
date. No cancellations will be accepted
after closing date. Advertisements which
state a final date for submission of
applications for a post that is less than
thirty (30) days after the date of publi-
cation cannot be accepted.

The publisher will not accept adver-
tisements of administrative and academic
positions (revolving applications on
grounds of race, national origin,
religion, colour, sex, age, marital status,
family status, ethnicity, handicap, sex-
ual orientation, social origin, political
beliefs or affiliation. Where any bona
fide reasons for exemption from the
general policy stated above exist, it is the
responsibility of the institution which in-
tends to place a restrictive advertisement
to provide the Editor of the Bulletin with
a statement as to these reasons.

Annual subscription (Cdn. funds):
Canada \$30; United States \$25; other
countries \$30.
Printer: Performance Printing, Smiths
Fall, Ont.

Le Bulletin de l'ACPU

ISSN 0007-7887

Rédacteur: Helen Baxter
Annonces et tirages: Lisa Deshaime
Publicité: l'Association canadienne des
professeurs d'université, 75, rue Albert,
ville 1001, Ottawa, Ontario K1P 5E7
(613) 237-6885

Secrétaire général: Donald C. Savage
Le CAUT (l'Association canadienne
des professeurs d'université) est le inter-
dit de reproduction des articles sans la per-
mission de l'auteur et du Bulletin de
l'ACPU. Les lecteurs sont invités à
adresser des articles à la rédaction, qui
décline toute responsabilité si les articles
de textes qui sont endommagés ou égarés en
cours de transmission par la poste. Tous
les articles signés expriment les vues de
l'auteur. Les énoncés de principes ou les
différences de l'ACPU sont présentés
comme tels.

*Diffusion totale moyenne: 26,000.
Le Bulletin de l'ACPU paraît 10 fois au
cours de l'année scolaire. Le tirage moyen
est de 26,000 exemplaires. Les articles sont
annoncés: 13 jours ouvrables avant la
mise en vente. Les dates de clôture de
la réception des articles sont les suivantes:
13 jours ouvrables avant la date de publi-
cation. Aucune annulation n'est acceptée
après la date limite. Pour toute annonce d'ou-
verture de poste, un délai minimum de 30
jours sera exigé avant la date de publication
du journal et le délai minimum d'application
de ce poste. L'éditeur n'accepte pas d'an-
nonces de postes d'administration ni
d'enseignement qui restreignent les can-
didatures pour des raisons de race,
d'origine raciale, de religion, de couleur,
de sexe, d'âge, d'état marital, de condi-
tion familiale, d'ethnicité, d'handicap,
de préférences sexuelles, d'origine sociale
ou d'orientation sexuelle, ou d'autres motifs
similaires, à l'exception de la politique générale
de l'Association. Les énoncés de principes ou
les différences de l'ACPU sont présentés
comme tels.

Abonnement annuel (monnaie can.):
Canada \$30; États-Unis \$25; autres pays
\$30.
Imprimeur: Performance Printing,
Smiths Falls, Ont.

The very best news comes first. You will recall that you were asked to sign and mail in a card to the Prime Minister and the leaders of the opposition parties in support of university research and the five-year plans of the federal granting councils. At last count (mid January), one of the leaders had received over 11,000 cards and they were still pouring in. A well placed source within the government told me they now realize they misjudged the political importance of the research issue. Thanks for your help. We will undoubtedly need it again soon. This is an example of how important it is for the lobbyists in Ottawa to be visibly supported by the grass roots membership.

The President of any organization must ultimately be responsible for the way in which the members' money is spent. In speaking to members in all parts of the country this year, it became painfully clear that few had any real knowledge of this crucial aspect of our work. I therefore asked to have prepared a report of how your money was spent during the 1985-86 fiscal year. The report can be found starting on page 5.

The bottom line is that the average CAUT member spent \$87.25 on Association business. Since this is tax deductible, you each spent \$1 per week after taxes. When I pointed this out to one of my colleagues, he remarked incredulously, "But I spend five times that much on the departmental coffee club!"

At a time when the cost of most forms of insurance is mushrooming, \$1 per week seems a small sum to pay to insure our profession and the academic ideals we cherish.

The report of the External Review Committee, printed in this issue of the Bulletin, marks the beginning of a new era in our Association.

The bottom line is that the average CAUT member spent \$87.25 on Association business. Since this is tax deductible, you each spent \$1 per week after taxes. When I pointed this out to one of my colleagues, he remarked incredulously, "But I spend five times that much on the departmental coffee club!"

No matter what specific actions arise from the report, we will never again be quite the same.

The CAUT Council of May 1986 established the External Review Committee and gave it a sweeping mandate to critically exa-

Commençons par les bonnes nouvelles. Vous vous souvenez sans doute que nous vous avons demandé de signer et d'envoyer au premier ministre ainsi qu'aux chefs de l'opposition une carte postale en signe d'appui à la recherche universitaire et aux plans quinquennaux des conseils subventionnaires. A la mi-janvier, soit la dernière fois que l'on a fait le compte, l'un des chefs avait reçu plus de 11 000 cartes et continuait à en recevoir. Une source sûre du gouvernement m'a confié qu'on se rendait maintenant compte qu'on avait sous-estimé l'importance politique de la recherche. Je vous remercie de votre aide. Nul doute que nous en aurons encore besoin bientôt. Cette action concertée illustre l'importance, pour les lobbyistes de la scène fédérale, d'être appuyés par la base.

En dernière analyse, le président de n'importe quel organisme est responsable de la façon dont l'argent des membres est dépensé. Lors de mes rencontres avec des membres de tous les coins du pays au cours de l'année, je n'ai que trop constaté que peu d'autres eux connaissent vraiment cet aspect crucial de notre travail. J'ai donc demandé un rapport sur la façon dont votre argent avait été dépensé pendant l'année financière 1985-1986. Vous trouverez ce rapport à la page 15.

La moyenne des membres de l'ACPU consacre 87,25 \$ aux affaires de l'association. Puisque ces frais sont déductibles d'impôt, chacun dépense donc, après impôt, 1 \$ par semaine. L'un de mes collègues, à qui j'ai signalé la chose, a fait remarquer, d'un air incrédule, "Mais je dépense cinq fois plus pour le café du département!"

À une époque où le coût de la plupart des assurances grimpe, la somme de 1 \$ par

semaine est bien minime pour assurer notre profession et les idéaux universitaires que nous chérissons.

Le rapport du Comité d'examen externe, publié dans le présent numéro du Bulletin, marque un nouveau tournant pour notre association. Peu importe les mesures qui découlent du rapport, notre association ne

La moyenne des membres de l'ACPU consacre 87,25 \$ aux affaires de l'association. Puisque ces frais sont déductibles d'impôt, chacun dépense donc, après impôt, 1 \$ par semaine. L'un de mes collègues, à qui j'ai signalé la chose, a fait remarquer, d'un air incrédule, "Mais je dépense cinq fois plus pour le café du département!"

sera jamais plus tout à fait la même.

En mai 1986, le Conseil de l'ACPU a mis sur pied le Comité d'examen externe et lui a donné le mandat sans équivoque de se pencher, avec un oeil critique, sur tous les aspects de notre association. Bien que l'élément déclencheur soit la décision de l'Association de Academic Staff of Alberta de se désaffilier, nombreux furent ceux qui jugèrent opportun de mener à nouveau une évaluation générale de l'ACPU après 35 ans de travail très fructueux au nom des universitaires

mine every facet of our Association. Although the precipitating event was the decision of the Association of Academic Staff of Alberta to disaffiliate, many people had come to believe that, after 35 years of very successful work on behalf of Canadian academics, a general reassessment was timely. With universities and our profession under unprecedented pressure from outside, it was considered crucial that we build a new consensus so we would be stronger and more united than ever in meeting the challenge.

Nominations were received for suitable people to conduct such a study, the basic criterion being that they be from outside the present ranks of CAUT. The Board selected the three commissioners from among these nominees at the meeting in June 1986. There was virtually unanimous support for the three that were chosen.

Charles Bigelow, who chaired the Committee, served as President of CAUT, Chair of OCUFA, and President of the University of Western Ontario Faculty Association during the 1970s. He has also had an academic career in several provinces, most recently as Dean of

See PRESIDENT/4

canadiens. Les universités et notre profession étant pressées de toutes parts, il devenait primordial que nous forjions un nouveau consensus qui nous renforcerait et nous unirait davantage pour pouvoir relever le défi.

Nous avons reçu des candidatures des personnes les plus aptes à effectuer une telle étude. Nous avions posé comme condition principale qu'elles ne devaient pas faire présentement partie de l'ACPU. A sa réunion de juin 1986, le Bureau de direction a choisi trois commissaires parmi les candidatures soumises. Le choix de ces trois personnes a reçu un appui quasi unanime.

Charles Bigelow, président du Comité, fut, pendant les années 1970, président de l'ACPU, de l'UAPUO (OCUFA) et de l'association des professeurs de l'Université Western Ontario. Il a également poursuivi une carrière universitaire dans plusieurs provinces. Il n'y a pas si longtemps encore, il était doyen de la faculté des sciences de l'Université St. Mary, à Halifax, et l'est actuellement à l'Université du Manitoba. Sylvia Gold est présidente du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme et a son actif plusieurs années d'expérience au sein de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. Paul Siren a récemment pris sa retraite après une carrière remarquable à titre de directeur général de l'ACTRA. Leur expérience combinée fut un atout pour mener à bien la tâche qui leur a été confiée.

Il n'en tient maintenant qu'à nous. A son assemblée de mai prochain, le Conseil devra prendre des décisions sur notre orientation à partir des recommandations du rapport. Le Comité nous a mis au défi de régler les problèmes qui nous divisent. Le rapport reconnaît que nous devons résoudre nous-

Voir PRÉSIDENT/4



How your money was spent

A CAUT member (excluding Quebec members) contributes on average a total of \$87.25 per year toward the activities of the Association. The following figures show how that money was spent during 1985-86.

Governance

Officers release time, travel by officers, liaison with local and provincial associations, general field assistance, organizational development \$ 5.24

Council, Board, Administration Meetings

Meetings of the Annual Council, four Board meetings and six Administration Committee meetings \$ 5.58

Rights

Academic Freedom and Tenure Committee Meetings, Status of Women Committee Meetings, Librarians Committee Meetings, Committees of Inquiry, legal defence and arbitration, travel relating to rights \$16.58

Bargaining Services

Collective Bargaining services including direct assistance in negotiations, arbitrations, Collective Bargaining Committee meetings, legal costs and travel relating to bargaining \$11.26

Lobbying/Political Action

Lobbying efforts to advance increased funds for post-secondary education, improved pension plans, tax matters and other issues of importance to members, Policy and Political Action Committee meetings, consortium meetings \$16.93

Research/Economic Benefits

Research to maintain computerized banks of salary data, collective agreements, lobbying material, tax material, income tax consulting fees, computer services \$14.38

Publications/Public Relations

Production of the Bulletin, CAUT Handbook, Publications Committee Meetings, public relations to enhance the image of post-secondary education and the CAUT membership \$ 6.28

Office Accommodation

Rental of office premises, realty tax/operating cost increases \$ 2.45

Mandatory Retirement*

Legal and related costs towards mandatory retirement cases \$ 4.36

Grants to Associations

Funds granted to local and provincial associations \$ 1.22

Training/Conferences

Collective Bargaining/Economic Benefits Conference, Status of Women Workshop/Conference, Lobbying Conference \$ 2.97

Total average cost per member

\$87.25

*Funds spent on Mandatory Retirement from operating budget only. Additional \$4.60 per member charged to reserves.

Où va votre argent



Un membre de l'ACPU, à l'exception des membres du Québec, consacre en moyenne 87,25 \$ par année aux activités de l'Association. Les montants suivants indiquent à quoi a servi votre argent en 1985-1986.

Direction

Le temps que consacrent les dirigeants aux affaires de l'ACPU, leurs déplacements, les rapports avec les associations locales et provinciales, l'aide aux associations locales en général, l'administration de l'Association 5,24 \$

Réunions du Conseil, du Bureau de direction et du Comité d'administration

Assemblée annuelle du Conseil, quatre réunions du Bureau de direction et six réunions du Comité d'administration 5,58 \$

Droits

Réunions du Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi, du Comité du statut de la femme, du Comité des bibliothécaires, des comités d'enquête, de défense et d'arbitrage, les déplacements relatifs aux droits 16,58 \$

Services de négociation collective

Les services de négociation collective, soit l'aide directe dans les négociations, les arbitrages, les réunions du Comité des négociations collectives, les frais judiciaires et les déplacements relatifs aux négociations 11,26 \$

Lobbying/action politique

L'exercice de pressions pour faire augmenter les fonds à l'enseignement postsecondaire, l'amélioration des régimes de retraite, les questions fiscales et autres questions importantes pour les membres, les réunions du Comité d'orientation et d'action politique, réunions du consortium 16,93 \$

Recherche/avantages économiques

Recherches pour l'entretien de la banque informatisée de données salariales, conventions collectives, documents sur le lobbying, sur la fiscalité, frais de consultation fiscale, services informatiques 14,38 \$

Publications/relations publiques

Production du Bulletin, Guide de l'ACPU, réunions du Comité des publications, relations publiques pour mettre en valeur l'enseignement postsecondaire et encourager l'adhésion à l'ACPU 6,28 \$

Secrétariat

Location des bureaux, hausses de la taxe immobilière et des coûts de fonctionnement 2,45 \$

Retraite obligatoire*

Frais judiciaires et connexes reliés aux causes sur la retraite obligatoire 4,36 \$

Subventions aux associations

Fonds accordés aux associations locales et provinciales 1,22 \$

Formation/conférences

Conférence sur les négociations collectives et les avantages économiques, ateliers et conférence sur le statut de la femme, conférence sur le lobbying 2,97 \$

Coût total moyen par membre

87,25 \$

*Les fonds consacrés à la retraite obligatoire proviennent du budget de fonctionnement seulement. Des frais additionnels de 4,60 \$ par membre sont portés aux fonds de réserve.

REVIEW 1

national Federation of Actors (FIA) and as member of the executive committee of FIA.

In 1977, Mr. Siren was chairman of the ILO/UNESCO Joint Committee of Experts to develop Recommendations on the Status of the Artist. In 1980 he was a member of a Department of External Affairs delegation to Paris to a UNESCO meeting to prepare a final draft of Recommendation on the Status of the Artist. Mr. Siren recently completed a report for the Dept. of Communications on the Status of the Artist.

In addition to his involvement with the artistic community, Mr. Siren has been active in the labour movement. In 1942 he was appointed international representative of the International Union, United Automobile and Agricultural Implement Workers of America. During the 1960s he acted as a nominee on boards of conciliation and arbitration in labour disputes.

In 1986, ACTRA's Board of Directors and the Board of Governors of the ACTRA Fraternal Benefit Society approved the establishment of the Paul Siren Scholarship Fund.

The commissioners held 14 days of hearings across the country where any members of CAUT, whether individual or organizational, could bring their concerns about the future of the organization. Forty-two faculty associations and about 35 individuals made representations to the commission. The commissioners delivered their report to CAUT in February.

The report will be presented in its entirety at the CAUT Council meeting in May and will be the chief item of business at that meeting. If the Council decides in principle to make extensive changes to CAUT, the report recommends another session of Council in the early fall to allow for the necessary constitutional changes to be drafted by legal counsel.

The CAUT Board of Directors met to consider its recommendations on the report while this edition of the *Bulletin* was in print. The April edition will carry a story on this meeting.

EXAMEN 1

breuses années.

En 1977, M. Siren a présidé le comité mixte d'experts de l'ILO/UNESCO chargé d'élaborer des recommandations sur la condition des artistes. En 1980, il a fait partie de la délégation du ministère des Affaires extérieures à Paris afin de participer à une réunion de l'UNESCO destinée à la rédaction de la version finale des recommandations sur la condition des artistes. Récemment, M. Siren a terminé un rapport sur la condition des artistes à l'intention du ministère des Communications.

Outre son engagement dans

le milieu artistique, M. Siren a participé activement au mouvement syndical. En effet, en 1942, il fut nommé représentant international du Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile et de l'outillage agricole d'Amérique. Pendant les années 1960, il fut nommé à des conseils de conciliation et d'arbitrage pour des conflits de travail.

En 1986, le bureau de direction de l'ACTRA et le conseil d'administration de l'ACTRA Fraternal Benefit Society ont approuvé la création du Paul Siren Scholarship Fund.

Les commissaires ont tenu 14 jours d'audience dans tout le pays. Les membres de l'ACPU, individuels ou membres d'une association, ont ainsi pu faire part de leurs préoccupations sur l'avenir de l'organisation. En tout, 42 associations de professeurs et 35 personnes ont témoigné devant la commission. Les commissaires ont présenté leur rapport à l'ACPU en février.

Le rapport sera soumis en entier à l'Assemblée du Conseil de l'ACPU en mai et en constituera le point principal à l'ordre du jour. Si, en principe, le Conseil décide de modifier en profondeur l'ACPU, le rapport recommande la tenue d'une autre assemblée du Conseil au début de l'automne. Ce délai permettra ainsi aux avocats de rédiger les modifications constitutionnelles nécessaires.

Le Bureau de direction de l'ACPU s'est réuni pour discuter des recommandations qu'il formulera à propos du rapport au moment où le présent numéro du *Bulletin* allait sous presse. Un article sur cette réunion paraîtra dans le numéro d'avril.

Repression in West Bank

The *CAUT Bulletin* (January, 1987) has published yet another one-sided letter relating to the Arab-Israeli conflict, this one concerning alleged repression in the West Bank (Judea-Samaria) Universities. The authors cite numerous examples of abuses of academic freedom by Israeli authorities. What are their sources of information regarding the alleged abuses? Where is the objectivity expected from an academic community? I wonder how many CAUT readers are aware of the fact that West Bank universities were first developed in the early 1970's, after Israeli occupation following the six day war of 1967. I hope that CAUT will make an effort to obtain the other side of the story before making a decision regarding a CAUT response.

I also expect that CAUT will use the same standard when evaluating the condition of universities in other countries. The question of religious tolerance (or anti-semitism) in faculty hiring by Saudi Arabian universities is but one of many examples I can think of.

J.G. Sivak
School of Optometry
University of Waterloo

PRESIDENT 2

Science at St. Mary's University in Halifax, and at the University of Manitoba. Sylvia Gold is President of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, prior to her present position, she worked for many years within the Canadian Teachers Federation. Paul Siren has recently retired after a distinguished career as Executive Director of ACTRA. Together they brought a wealth of relevant experience to the task.

Now it is up to us. The Council meeting in May, 1987 will have to reach decisions on where we go from here. The Committee has challenged us to resolve those issues which divide us. The report recognizes that we must work out many of the details ourselves. That is as it should be. It is, after all, our Association and its purpose is to satisfy our collective needs.

Your delegates to Council have a unique opportunity to provide farsighted

leadership this year. Indeed, they also have a responsibility to do so. Please let them know your views. We have a major job to do. Strength and unity are essential to its success. We must find it in ourselves, and get on with the job.

PRÉSIDENT 2

mêmes de nombreux détails. Et c'est ainsi que les choses devraient être. Après tout, il s'agit de notre association et son but

est de satisfaire nos besoins collectifs.

Les délégués qui vous représenteront à l'assemblée du Conseil joissent d'une occasion unique cette année de participer avec discernement. En fait, il leur incombe de le faire. Je vous prierais donc de les laisser nous communiquer votre point de vue. Une importante tâche nous attend. Il importe d'être forts et unis pour réussir dans notre entreprise. Nous devons puiser en nous cette force et cette unité et nous lancer dans la bataille.

Université de Moncton



L'Université sollicite des candidatures aux postes suivants

PROFESSEURS EN: GÉNIE GÉNÉRAL
GÉNIE INDUSTRIEL
INFORMATIQUE
MANAGEMENT
MATHÉMATIQUE
MÉTHODES QUANTITATIVES DE GESTION
SERVICE SOCIAL

Postes offerts également aux femmes et aux hommes

Sous réserve d'approbation budgétaire, les postes susdits seront à combler à compter du 1er juillet 1987. Lors de son engagement, le professeur à plein temps se voit attribuer un des rangs professoraux définis dans la convention collective selon sa formation et son expérience. Le traitement annuel est établi aussi selon la formation et l'expérience.

Les candidatures pourront être considérées dès leur réception et selon leur ordre d'arrivée. Toute candidature doit comporter un curriculum vitae détaillé avec le nom de trois (3) répondants et être transmise au plus tard le 1er avril, 1987, à la personne indiquée à l'adresse suivante:

Centre universitaire de Moncton
Université de Moncton
Moncton, (Nouveau Brunswick) E1A 3E9

GÉNIE GÉNÉRAL (Poste régulier)

Fonctions: Enseignement et recherche aux niveaux du 1er et 2e cycles.
Formation: Ph.D. ou l'équivalent. Les candidat(e)s possédant la maîtrise avec expérience pratique dans le domaine pourront être considérés/ées. Les candidat(e)s devront posséder une formation en CAO/DAO et en ingénierie d'ordinateur appliquée dans le domaine du génie civil, industriel et mécanique. Maîtrise de la langue française tant orale qu'écrite.
Communiquer avec: Monsieur Noranda Srivastava, directeur
Ecole de génie
Faculté des sciences et de génie
Téléphone: (506) 858-4309

GÉNIE INDUSTRIEL

Poste temporaire d'un mois six (6) mois. Sous réserve d'approbation budgétaire ce poste pourrait être transformé en poste régulier.

Fonctions: Enseignement et recherche aux niveaux du 1er et 2e cycles.
Formation: Ph.D. ou l'équivalent. Les candidat(e)s possédant la maîtrise avec expérience pratique dans le domaine pourront être considérés/ées. Les candidat(e)s devront posséder une formation dans au moins un des domaines suivants: production et contrôle d'inventaire, planification, système humain, contrôle de la qualité, simulation, robotique et IA/OFAO. Maîtrise de la langue française tant orale qu'écrite.
Communiquer avec: Monsieur Noranda Srivastava, directeur
Ecole de génie
Faculté des sciences et de génie
Téléphone: (506) 858-4309

INFORMATIQUE

Poste temporaire d'un (1) an. Sous réserve d'approbation budgétaire, ce poste pourrait être renouvelé.
Fonctions: Enseignement et recherche en informatique. Le Département offre un programme spécialisé en informatique (B.I.A.)
Formation: Ph.D. ou l'équivalent en sciences de l'informatique ou dans un domaine connexe. Les candidat(e)s détenant une maîtrise avec expérience pourront être considérés. Maîtrise de la langue française tant orale qu'écrite.
Communiquer avec: Monsieur Fernand Girouard, directeur
Département de mathématique, physique et informatique
Faculté des sciences et de génie
Téléphone: (506) 858-4339

MANAGEMENT (2 postes temporaires d'un an)

Fonctions: Enseignement et recherche aux niveaux du 1er et 2e cycles.
Formation: Ph.D. ou l'équivalent. Les candidat(e)s détenant une maîtrise en administration et une expérience professionnelle pertinente seront également considérés/ées.
Communiquer avec: Monsieur Jean Ladouceur, doyen
Faculté d'administration
Téléphone: (506) 858-4205

MATHÉMATIQUE (Poste temporaire d'un mois 6 mois)

Fonctions: Enseignement au niveau 1er cycle.
Formation: Ph.D. ou l'équivalent dans le domaine. Une préférence sera accordée aux candidat(e)s possédant une formation en mathématique appliquée, en recherche opérationnelle, en probabilité et en statistique. Maîtrise de la langue française tant orale qu'écrite.
Communiquer avec: Monsieur Fernand Girouard, directeur
Département de mathématique, physique et informatique
Faculté des sciences et de génie
Téléphone: (506) 858-4339

MÉTHODES QUANTITATIVES DE GESTION

Poste régulier, sous réserve d'approbation budgétaire
Fonctions: Enseignement et recherche aux niveaux du 1er et 2e cycles. Les principaux domaines d'enseignement seraient la gestion des opérations, la recherche opérationnelle de gestion et les méthodes quantitatives appliquées aux affaires.
Formation: Ph.D. ou l'équivalent en sciences de gestion ou dans un domaine connexe. Les candidat(e)s détenant une maîtrise avec expérience pertinente dans les mêmes domaines pourront également être considérés/ées. Maîtrise de la langue française tant orale qu'écrite.
Communiquer avec: Monsieur Noranda Srivastava, doyen
Faculté d'administration
Téléphone: (506) 858-4205

SERVICE SOCIAL (Un poste temporaire d'un an)

Poste régulier, sous réserve d'approbation budgétaire
Fonctions: Dans le cadre d'un 1er cycle à tendance généraliste, enseignement des diverses méthodes d'intervention et supervision des étudiants stagiaires. Enseignement au 2e cycle centré davantage sur la recherche-action.
Formation: Ph.D. ou l'équivalent en service social ou dans un domaine connexe. Les candidat(e)s possédant la maîtrise en service social et une expérience pertinente seront également considérés/ées. Maîtrise de la langue française tant orale qu'écrite.

Fonctions: Enseignement et supervision aux niveaux du 1er et 2e cycles en recherche.
Formation: Ph.D. ou l'équivalent en service social ou dans un domaine connexe (expérience d'intervention requise). Polyvalence requise dans les domaines suivants: méthodologie de recherche, intervention et changement social, politiques et pratiques sociales. Maîtrise de la langue française tant orale qu'écrite.

Communiquer avec: Monsieur Noranda Srivastava, directeur
Ecole de service social
Faculté des sciences sociales
Téléphone: (506) 858-4181

Conformément aux exigences relatives à l'immigration au Canada, ces postes sont offerts aux citoyens canadiens et aux résidents permanents seulement.

Centre universitaire de Moncton

Report of the CAUT External Review Committee

"Cheshire Puss," she began, "would you tell me, please, which way I ought to go from here?" "That depends a good deal on where you want to get to," said the Cat.

Charles Bigelow
Sylvia Gold
Paul Siren

"This is a very difficult country to govern." Prime Minister Mulroney in Baie Comeau, after a little whiff of western alienation.

I — Introduction

A The formation of the External Review Committee

An External Review Committee was formed at the 1986 meeting of the Council of the Canadian Association of University Teachers. A wide-ranging review of the operations of the Association was clearly desired, as can be seen from the terms of reference which were given to the Committee:

"to review, and where necessary make recommendations concerning changes to (a) the objectives of the Association, (b) the organizational structure of the Association, (c) the relationship between the Association, member provincial associations and member local associations and (d) a fee structure and voting procedures that will facilitate the achievement of the Association objectives."

B The Committee's Procedure

Our first action was to order up large quantities of background material

describing past and current practices of the Association, and read it. The material included the current General By-Law; recent minutes of Board and Council meetings; current operating documents like the 1986-

87 budget, collective agreements with CAUT staff, and the office procedures manual; annual reports of presidents and the executive-secretary back to 1977; and what seemed to be an astonishingly long

list of *internal* studies of the operations of the CAUT. One of the earliest concerns of the Committee was to try to determine why there seems to be a fatal, expensive, and draining fascination with self study in an organization which, while it may not be working perfectly, is certainly effective, and perceived by the vast majority of its individual members to be effective. We will say more about this later.

The Committee first met in August to determine how to carry out its task. We decided that we would have to hold meetings in all parts of the country in order to receive briefs from local associations, provincial associations, and individual members who wished to give us their views and advice on the future of the Association. We advertised our schedule in the *CAUT Bulletin* and other Association publications. As well, we wrote directly to every local and provincial association in the country. Invitations were also extended to those currently involved in the operation of the CAUT, and to past-presidents back to 1973.

Our tour of the country took us to nine provinces in just under two months. We met with representatives of seven provincial associations, 32 local associations and about 25 individuals. The meetings were all held in private, and tapes were made for the sole use of the Committee. Several associations and individuals who could not meet us sent written briefs. A list of the submissions is given in Appendix A.

At our first meeting we decided that it might be useful to talk to representatives of some other Canadian professional associations and unions, to see whether they had solved some of the uniquely Canadian problems that put stress on such organizations. A list of these organi-

Contents

I. Introduction	
A The Formation of the External Review Committee	5
B The Committee's Procedure	5
II. History and Fundamentals	
A The History of the CAUT	6
B The Primacy of the Local Associations	7
C Is There a Consensus on Things the CAUT Does Well?	7
D Changes are Needed	8
III. Causes of Stress and Malfunction	
A The Divisions	8
B Division 1: Unions and Associations	9
C Division 2: Provinces with Provincial Associations and Those Without	9
D Division 3: Francophone Quebec and the Rest of the Country	10
E Division 4: Large and Small Locals	10
IV. Recommendations	10
A Major Recommendations	11
B The CAUT Mission	11
C Basic Membership Fee for Basic Services	11
D The Collective Bargaining Co-operative	12
E The Defence Fund	12
F Relations with Provincial Associations	12
G The Accord with FAPUQ	12
H The Legislature	12
I Weighted Voting	13
J Minor Recommendations	13
K Timetable for Action	13
V. Conclusion	14
Appendices	

Acknowledgements

We would like to thank our secretary, Ms. Pat Pachol, without whose patient and dedicated work this report would not have appeared so quickly and efficiently. She organized our itineraries, she kept us on track and on time, and she laboured mightily over eight revisions of the text.

To those staff and executive members of local associations who arranged our meetings, on campuses from Vancouver to St. John's, we give thanks for a fine job. You made us welcome and you made it possible for us to discuss the future of the CAUT with many old and new friends. It made the job a pleasure.

"One of the earliest concerns of the Committee was to try to determine why there seems to be a fatal, expensive, and draining fascination with self study in an organization which, while it may not be working perfectly, is certainly effective, and perceived by the vast majority of its individual members to be effective."

"On June 6, 1951, the CAUT was founded at a meeting of the learned societies. At that time there were only six local associations in the country."

"Statements on contractual arrangements, appointments, and tenure, to mention only a few, are now accepted in Canadian universities because of the consistently intelligent and forceful work of AF&T over the past thirty years."

"Democratization did not mean that faculty would run the universities, as many of them, and many of the CAUT's founders, had wished, but that they were sharing power in a troika with administrators and students."

zations is given in Appendix B.

As required by the CAUT Council, we made an interim report to the November Board meeting. However, it was not possible at that time to foreshadow the substantive recommendations we will be making in this report, because we had not then completed our hearing schedule.

We have tried to work quickly, in view

of both the clearly evident importance of the Association's operations to the Canadian professoriate, and the desirability of leaving as much time as possible for discussion of our report among individual members of local associations before the 1987 Council meeting. Working quickly has meant that we could not study every interesting problem that presented itself; we

have tried to identify the fundamental questions and to suggest answers to them.

In Section II we will examine the history and performance of the CAUT. In Section III we will discuss what we consider to be the causes of stress and malfunction. And in Section IV we will make recommendations for the changes that we think are needed.

II History and Fundamentals

In this section we will set the stage for the main part of our report with a brief outline of the history of the CAUT's first 35 years. We will then examine the important principle of the primacy of the local associations. Finally we will list those fields in which there is general agreement that the CAUT does a good job, and should continue to work.

A The History of the CAUT

We do not propose to write a detailed history of the CAUT from its inception to the present. Rather we would like to review the history to see why the Association began, how it evolved to deal with new challenges, and how it is still evolving. We will try to mention the most important events in the development of the faculty association business. We hope that this will be useful background for the reader, and that it will make the recommendations we put forward later more clearly comprehensible. Readers who want to know more about the early history of the Association will find the recent doctoral thesis of F.W.C. Abbott, ("The Origin and Foundation of the Canadian Association of University Teachers," University of Toronto, 1985) to be of great interest. We have relied on it for some of the statements made below.

The late nineteen-forties were years of great upheaval on Canadian campuses. Veterans were returning from World War II, some of them to renew or begin professional careers, many of them to start their student days. Between 1944 and 1945 the Canadian student population doubled, but the system could not, of course, double the number of faculty members in the same period; staggering work loads were the norm.

The campuses were changing. The professoriate began to recognize that it was being treated badly, both from the point of view of its economic welfare (salaries, frozen during the war, were badly eroded by post-war inflation) and from the point of view of its professional and civil rights.

The expansion of the faculty of the universities brought in a new generation of bright and aggressive young scholars who had fought and won the war and who were not willing to accept unquestioningly the constraints on their academic freedom and civil rights (especially political activity) that had been accepted as facts of life by most of their elders.

In the late forties professors from the University of Alberta sent out an exploratory letter to see if their colleagues were interested in forming a Canadian association for the profession. The response was prompt and positive, and in 1950 an organizing committee was formed, and a year later, on June 6, 1951, the CAUT was founded at a meeting of the learned societies. At that time there were only six local associations in the country, and individual

faculty members were allowed to join the CAUT whether they belonged to a local association or not.

In the early fifties, the Association was operated entirely by its elected officers, who had to fit this work in around their professorial duties; there was no staff and no office, and in the first years it was deemed necessary to choose the president, the secretary, and the treasurer all from the same university to enable the Association's business to be done efficiently. Annual fees were originally set at two dollars a member.

The early leadership was particularly interested in the economic welfare and working conditions of the members, but at that time there were no reliable data, so while recruitment into the new association was going on, so was the collection of information on salaries, pensions, leave arrangements, and similar matters. The process was autocatalytic: better information disseminated to the members showed them how badly they were being treated; that meant more members joining, and that in turn provided the talent and money needed for the development of more useful studies for the local and individual members. By 1955 the Association had 2000 members across the country.

The protection of academic was always of interest to the founders of the CAUT, but in spite of the occurrence of some very unsavoury firings or near-firings (some of them witch hunts for "reds," of the kind then so popular in the United States), issues of academic freedom did not reach centre stage until the dramatic firing of Prof. Harry Crowe by United College in Winnipeg in 1957. (We will not retell this fascinating story here. The interested reader is referred to "The Good Old Days," in the *CAUT Bulletin*, October, 1983.)

The consequences of the Crowe case were to be profound and far-reaching for the CAUT. The Association created its standing committee on Academic Freedom and Tenure (AF&T) for the protection and defence of individual academics. As well as performing those important functions, AF&T has turned into one of the Association's most important and influential developers of policy. Statements on contractual arrangements, appointments, and tenure, to mention only a few, are now accepted in Canadian universities because of the consistently intelligent and forceful work of AF&T over the past thirty years.

The second major change brought about in reaction to the Crowe case was the creation of the national office in Ottawa and the hiring of the first executive-secretary. The CAUT had turned the corner from being an organization administered solely by elected academics, to being an organization controlled by its members and administered by full-time professional staff under the direction of elected officers. The staff grew

to about ten or a dozen (half professional, half support staff) in the early seventies. It now consists of 25 people: an Executive Secretary, two Associate Executive-Secretaries, one Assistant Executive-Secretary, nine professional officers and twelve support staff.

In the nineteen-sixties two important events occurred that had major effects in the Association. One was the development of strong pressure on the campuses to allow for more serious participation by faculty in the governance of the universities. Professors wanted to share in the decision-making in a more democratic and constitutional environment. In 1963 the CAUT and the Association of Universities and Colleges of Canada (AUCC) joined together to appoint the Duff-Berdaal Commission on Canadian university governance. The commission's report had a major influence in broadening the involvement of faculty members in the governing structures of the universities. When the dust settled from all this, however, it had become clear that democratization did not mean that faculty would run the universities, as many as them, and many of the CAUT's founders, had wished, but that they were sharing power in a troika with administrators and students. The sudden realization that the latter two groups did not always share the assumptions of faculty members, and even worse, that they sometimes adopted positions inimical to the interests of the faculty, was a shock, but probably an inevitable and salutary one.

The second major event of the sixties in the CAUT's life was the creation of provincial faculty associations in Ontario (Ontario Confederation of University Faculty Associations—OCUFA) and Quebec (Fédération des Associations de Professeurs des Universités du Québec—FAPUQ). In Quebec there was a strong nationalist sentiment that contributed to the formation of FAPUQ, and in Ontario there was a strongly felt need to have an organization to deal with the Ontario government. Subsequently provincial associations, some of them still deliberately organizations without staff, developed in New Brunswick, Nova Scotia, and the four western provinces. We will have more to say about the role of provincial associations later on.

In the nineteen-seventies still more new challenges were awaiting the CAUT. The heady expansionary days of the sixties were gone; new and unfamiliar constraints on budgets began to appear; and many universities had become so large that they could no longer operate on the old paternalistic model, and so were transformed into multi-versities controlled by remote bureaucracies.

One of the responses to these changes, was, inevitably, a deep concern to protect and formalize the local procedures for collective bargaining with the employer. Local associations began to think about forming certified unions operating under

their provincial labour laws. Recourse to certification was taken first in Quebec but spread rapidly thereafter to other provinces. On some campuses special plan bargaining has been adopted. (In special plan bargaining an uncertified association and the employer negotiate a collective agreement.)

The CAUT first became involved in collective bargaining in 1971, offering assistance in certification and in the negotiation of first contracts. A deliberate decision was taken to certify at the level of the individual university. This reflected the primacy of local associations within the CAUT, and allowed for differences in the sizes and roles of individual universities. It also permitted the faculty associations to bargain in the private sector rather than the public, which allowed more flexibility and scope in bargaining. The CAUT's Collective Bargaining Committee was formed to oversee developments in this area. In particular, it rendered the policies of the CAUT into collective bargaining language. Thus collective bargaining became one of the instruments for realizing the policy ends of the organization, namely the protection of individual and collective rights as well as the protection of the economic welfare of the profession. Any examination of university collective agreements will reveal the profound impact the CAUT had on the bargaining process. Collective agreements for faculty expressly defend academic freedom and tenure arrangements, and prohibit discrimination much more widely than do some human rights codes.

With the advent of collective bargaining came an increase in the number of staff needed at the central office, and a broadening of the skills needed. The question how to pay for this extra service, in an association composed of both certified and uncertified locals, has been a prickly one for many years. We will try to grasp the nettle in later sections.

The nineteen-seventies also imposed on the CAUT the need to determine whether or not Quebec francophones could be comfortable within the structure of the CAUT. It has always been clear that francophone faculty in Quebec would not accept a situation in which the anglophone majority in the country could direct policy in Quebec in a matter central to the survival of a French-speaking community in North America. It was also clear that the CAUT would be a much less effective national lobbyist if the francophone universities in Quebec were not a part of the organization. The result of negotiations was the creation of the CAUT/FAPUQ Accord which has governed the relations between the two organizations since 1976. The Accord is part of the CAUT constitution and it has been renewed twice.

As the CAUT moved into the nineteen-eighties, it had become clear that it was not possible to secure everything the locals wanted at the bargaining table, and, indeed, that governments could negate bargaining gains by legislative action. This caused the Association to turn to lobbying federal politicians and bureaucrats, and to recognize that its lobbying skills needed to be improved. The CAUT has been involved in political lobbying from the beginning, but by the nineteen-eighties this had become one of the central concerns of the organization. This work was undertaken at the federal level, and, with the help of provincial associations, at the provincial levels.

Lobbying addresses some of the central issues pertaining to the university: accessibility, research, federal/provincial relationships in financing, rights issues of various

kinds (mandatory retirement, status of women issues, censorship, etc.), pensions, income tax. The federal government plays a very profound role in most of these questions, much more so than in other parts of the educational system. Financially, Ottawa provides many billions of dollars, even though the delivery of a large portion of that money is through the provincial governments. Thus relations with Ottawa will remain a key element in the functioning of the Canadian university system.

But one must have allies to lobby effectively, particularly if one has a small base. In 1976 the CAUT and the Canadian Federation of Biological Societies created the National Consortium of Educational and Scientific Associations. It has now grown to 30 members and provides a useful common front in relation to the federal government.

The CAUT has also worked with provincial and local associations to lobby at the provincial level, most notably in recent years in British Columbia, Ontario, and Nova Scotia.

What we intend to demonstrate by this brief outline is that the CAUT, far from being a static organization, is one that has faced up to new challenges, learned to think in new ways, and, in general, moved with the times. Composed, as it is, of some of the brightest and most knowledgeable people in Canadian society, that should not be surprising. Nevertheless, the membership may need reminding from time to time that their Association continues to evolve to satisfy new needs as expressed by them.

B The Primacy of Local Associations

During our conversations with other professional associations and unions, we became aware that there are various models for the organization of a Canadian national association's work. Some do not have locals; some do not have provincials; some have neither, being composed only of individual members.

This caused us to consider the relationships between the CAUT, the individual faculty members, the locals, and the provincial associations, to determine which level has, and which level should have, control of the overall operation.

For 35 years the CAUT has been a creature of the local associations, some of which were in existence before the CAUT was founded. It is clear that each campus needs its own local association to deal with the local administration. Historically, the locals have kept their primacy over the CAUT, and the CAUT has recognized this important principle in its constitution, its policy-making, and its operation. We consider that the local associations must continue to maintain their primacy over the CAUT and the provincial associations for two compelling reasons.

First, it is the individual member who is asked to pay for the operation of the provincial and federal associations. While the individual members do not contribute their opinions on provincial and federal business directly (we will make a suggestion for changing this later), the opinions of local associations are sought in the legislative councils of the provincial and federal associations. The locals therefore are responsible for representing and reporting the opinion of their membership on important provincial and federal issues.

Second, the locals, in order to fulfill their responsibilities to their individual members, must be able, acting collectively, to determine the priorities and programs of the federal and provincial associations, and

to ensure that they deliver the desired services at a price the members are willing to pay.

This may all seem very obvious, but we feel it well worth stating explicitly, because some of the malfunctions in the association operation quite clearly start when it is forgotten that individual members are the fee payers through their local associations, and when the "senior" levels start operating on their own agendas without proper consultations.

It is also worth stating explicitly because certain important consequences follow from it, as will become apparent in our recommendations for the future.

C Is There a Consensus on Things the CAUT Does Well?

There is unanimous agreement that the work of the Academic Freedom and Tenure (AF&T) Committee has been, and will continue to be, of tremendous value to the Canadian professoriate. While the status and security of academic freedom are far greater than they were when the Association was founded, the continuance of that state of affairs depends on constant vigilance, which AF&T provides.

There is unanimous agreement that the work of the Association in lobbying federal politicians and bureaucrats is valuable, and that it should be extended and professionalized in the future. There is agreement that the Association should develop its ability to assist provincial and local associations with their lobbying. There is agreement that the Association should increase its efforts in the field of public relations.

There is very substantial agreement that the CAUT has learned to cope with collective bargaining issues in the last fifteen years, and that it should maintain its expertise in this field. The only disagreement with this view comes either from provincial associations or uncertified locals. From what we heard, there is little support from certified locals for transferring collective bargaining services to the provincial level. However, this may in the future become a much more important issue than it now is, and we will try to suggest a way in which the transfer to the provincial level could be easily managed if that came to be desired by a significant majority of the locals. We will also suggest a way in which the Association can be structured so that local associations do not feel they are paying for collective bargaining services they don't think they need, and don't use.

There is very substantial agreement that the CAUT office provides a good service as a clearing house for many kinds of information which is of interest to the locals and to the profession. Some of the raw material for this service comes in from the locals themselves; some comes in from Statistics Canada and other public or governmental sources. It seems to be generally agreed that the raw data need to be collected for treatment in only one place. There is essentially unanimous agreement that the collection, interpretation, and use of data on economic benefits is well managed in a collaborative way by all three levels of associations. The CAUT's share of this is essentially data collection and interpretation. Most locals and provincials were satisfied with the service provided, describing the staff's response to questions as quick, efficient, and polite. However, we did hear a few suggestions that the data provided were not always in the most useful form, and that more thorough analysis would have been more helpful. We will

"The CAUT first became involved in collective bargaining in 1971, offering assistance in certification and in the negotiation of first contracts."

"Any examination of university collective agreements will reveal the profound impact the CAUT had on the bargaining process. Collective agreements for faculty expressly defend academic freedom and tenure arrangements, and prohibit discrimination much more widely than do some human rights codes."

"It has always been clear that francophone faculty in Quebec would not accept a situation in which the anglophone majority in the country could direct policy in Quebec in a matter central to the survival of a French-speaking community in North America."

"As the CAUT moved into the nineteen-eighties, it had become clear that it was not possible to secure everything the locals wanted at the bargaining table, and, indeed, that governments could negate bargaining gains by legislative action."

"We consider that the local associations must continue to maintain their primacy over the CAUT and the provincial associations."

"Some of the malfunctions in the association operation quite clearly start when it is forgotten that individual members are the fee payers through their local associations."

"During our hearings we were impressed with the solid, essentially unanimous, support that the professoriate demonstrates for the existence of the CAUT."

"We have probably heard good arguments for every conceivable change and for its opposite as well."

"We do not believe that it is the heterogeneity of the Association, *per se*, that is the cause of trouble. Nevertheless, the heterogeneity causes arguments inside the Association which may sound like arguments about goals, or policies, or fees, or voting methods, but which are really arguments across key dividing lines."

make a recommendation about dealing with dissatisfied customers below.

There is essentially unanimous agreement that important issues having to do with the status of women academics should appropriately be dealt with by the Association. There is a considerable opinion that more will need to be done in this important area for some time to come. Because women's interests can arise at all three levels of association work, integration and co-operation will be essential.

There is unanimous agreement that the CAUT is the appropriate body to represent the Canadian professoriate in important international affairs.

D Changes are Needed

III Causes of Stress and Malfunction

A The Divisions

It is clear to us that the faculty association operation is under serious stress at the present time, and that it has been under continual stress for most of its life.

Evidence for the existence of present internal stress is readily available: the withdrawals of the faculty associations at the Universities of Saskatchewan (1981) and Alberta (1986); the arguments between the CAUT and provincial associations over the delivery of collective bargaining services; dissension within provincial associations; internal arguments over fees and voting; and of course the creation of the External Review Committee.

In our opinion, evidence for the existence of long-term stress in the Association is also readily available. Among the many reports and self-studies of the Association's operations that we were able to read were the following:

- ☐ Draft Report of the CAUT Committee on the Fee Structure (1975)
- ☐ Report of the Ad Hoc Committee of the CAUT Board on the Continuance of the Regional Offices (1977)
- ☐ Report of Ad Hoc Committee on Cost and Efficiency of CAUT Operations (1983-84). (This turned into an annual report after 1983-84).
- ☐ A History of the Mill Rate (1985)
- ☐ Management Salary Policy (1985)
- ☐ CAUT Objectives and Resources (1985)
- ☐ Alternative Fee Schedules (1986)
- ☐ Report on Central Office Operations (1986)
- ☐ Study of Overtime (1986)

We were also made aware of other material concerning the structures of the CAUT: the negotiations that led to the creation of the Board in 1972, for example.

At first glance it appeared to us that the Association was afflicted with chronic navel-gazing and one of us wondered aloud, "If they've spent all this effort doing self-studies, maybe they haven't identified the real problem, yet." This remark set the course for the earliest part of our investigations: we wanted to find out if arguments about fee structures or voting weights, or even more important matters, like what the Association should be doing, were only symptoms of a more fundamental problem, rather than the problem itself.

If that is true, and if we can identify the fundamental problem, then maybe the more superficial (but nevertheless real and irritating) problems will be more readily soluble. Our discussions with faculty association people have led us to believe that there is in fact an important underlying

problem that the Association has never discussed explicitly and dealt with, and that this is the cause of many of its current stresses.

It is, of course, equally clear that not everyone has the same view of what the most desirable changes are and how they should be instituted. We believe we have probably heard good arguments for every conceivable change and for its opposite as well. It is therefore clearly impossible for

During our hearings we were impressed with the solid, essentially unanimous, support that the professoriate demonstrates for the existence of the CAUT. It is quite clear in everyone's mind that if the Association were disbanded, another national institution would have to be created to fill the resulting void. We therefore conclude that it is desirable for the current goals and structures to be reviewed at this time, and, where necessary, revised to deal with changing times.

It is, of course, equally clear that not everyone has the same view of what the most desirable changes are and how they should be instituted. We believe we have probably heard good arguments for every conceivable change and for its opposite as well. It is therefore clearly impossible for

Let us be as clear as we can. We do not believe that it is the heterogeneity of the Association, *per se*, that is the cause of trouble. Nevertheless, the heterogeneity causes arguments inside the Association which may sound like arguments about goals, or policies, or fees, or voting methods, but which are really arguments across these dividing lines. Quite often the debaters themselves are not even aware of this. The debaters are discussing only the superficial irritants and are not reaching the fundamental issues that really bother them. For that reason, they are unable to achieve satisfactory and lasting solutions. We have assumed that it is important to the Canadian professoriate that it stay together as well as it can, and that it is therefore willing to tolerate and foster the remarkable diversity that is the CAUT. If that is correct, it is necessary for individual members to understand the diversity, to know how it affects themselves and others, and to accept the notion that tolerance of other viewpoints is a *sine qua non* if the Association is to flourish, and if the frictions that inevitably crop up in a heterogeneous association are to be minimized.

It was interesting to observe during our meetings, that very often the position a local adopted on the current arguments depended most directly on where the local appeared in the four divisions rather than on any unassailable chain of reasoning. To put it another way, the locals that came to talk to us were very often telling us what they wanted—what would best suit them and their members—and making the unstated assumption that the same medicine would cure the ills of the CAUT. There is nothing wrong with this, of course, but it did mean that the Review Committee could not go about its business by conducting a poll; rather, we have attempted to address the question, "What is the best way to organize and structure the total faculty association operation in the country?" We have tried to synthesize an answer to that important question from all the material we have read and heard.

We believe that by examining all the problems caused by each of these divisions—problems which interact with each other—we may be able to find an overall solution to the divisional problems that will then lead on to sensible suggestions about structures, division of responsibility, fees, and so on. In the next few sections we will outline our views on the various divisions we detected, on their deleterious effects, and on their interactions. And finally we shall make a number of fundamental recommendations for changes in the operation.

While the profusion of incompatible advice might be a good reason to opt for only slight modifications to the status quo, the Review Committee is firmly of the opinion that this is an appropriate time in the Association's history to make some thoroughgoing changes in its goals and structures, and in its relationships to individual faculty members, and to local and provincial associations. In the next section of the report we will try to identify the fundamental problems which afflict the faculty association operation in Canada.

Let us be as clear as we can. We do not believe that it is the heterogeneity of the Association, *per se*, that is the cause of trouble. Nevertheless, the heterogeneity causes arguments inside the Association which may sound like arguments about goals, or policies, or fees, or voting methods, but which are really arguments across these dividing lines. Quite often the debaters themselves are not even aware of this. The debaters are discussing only the superficial irritants and are not reaching the fundamental issues that really bother them. For that reason, they are unable to achieve satisfactory and lasting solutions. We have assumed that it is important to the Canadian professoriate that it stay together as well as it can, and that it is therefore willing to tolerate and foster the remarkable diversity that is the CAUT. If that is correct, it is necessary for individual members to understand the diversity, to know how it affects themselves and others, and to accept the notion that tolerance of other viewpoints is a *sine qua non* if the Association is to flourish, and if the frictions that inevitably crop up in a heterogeneous association are to be minimized.

It was interesting to observe during our meetings, that very often the position a local adopted on the current arguments depended most directly on where the local appeared in the four divisions rather than on any unassailable chain of reasoning. To put it another way, the locals that came to talk to us were very often telling us what they wanted—what would best suit them and their members—and making the unstated assumption that the same medicine would cure the ills of the CAUT. There is nothing wrong with this, of course, but it did mean that the Review Committee could not go about its business by conducting a poll; rather, we have attempted to address the question, "What is the best way to organize and structure the total faculty association operation in the country?" We have tried to synthesize an answer to that important question from all the material we have read and heard.

We believe that by examining all the problems caused by each of these divisions—problems which interact with each other—we may be able to find an overall solution to the divisional problems that will then lead on to sensible suggestions about structures, division of responsibility, fees, and so on. In the next few sections we will outline our views on the various divisions we detected, on their deleterious effects, and on their interactions. And finally we shall make a number of fundamental recommendations for changes in the operation.

We believe that the most of the arguments which trouble the faculty association operation in Canada can be shown to originate at the divisional boundaries listed above.

B Division 1: Unions and Associations

In the early seventies local faculty associations began to look for better ways to ensure they would be able to take part in meaningful collective bargaining with their employers. Many locals were able to protect their interests by improving and solidifying their informal local arrangements, but many others began to conduct the organizational drives needed to convert local associations into local unions, certified under provincial legislation.

It is probably not necessary to recount here the history of the unionization of Canadian campuses in detail, but it is necessary to make a few general observations.

In the first place, the original interest in unionization developed in the early seventies on the local campuses, and not at the CAUT Council or in the CAUT office. In fact, it would probably be fair to say that the CAUT was taken by surprise by the sudden appearance of this new development, and by its rapid spread.

At the outset, and through the fifties and sixties, the CAUT was not capable of dealing with the issues raised by certified collective bargaining. No staff at the CAUT office had expertise in the area, and there was not even a Collective Bargaining Committee to put faculty members' talents to work until about 1972. In 1974 the first staff member with training in the collective bargaining field was hired.

As can be imagined, the early days were directed to trying to learn a lot of new material. What did the labour legislation mean, and what did it signify for the academic profession? What was involved in organizing campuses, in negotiating and administering contracts, in handling grievance procedures, and in developing model contract language? How were university administrations across the country reacting to this new phenomenon?

As this went on during the middle and late seventies, there was the accompanying problem of allaying the fears of the individual faculty members on the campuses about what some saw as an alarming, even radical, new development: were there going to be time-clocks in the deans' offices? would we have to walk out when the support staff unions went out? did professionals join unions?

The CAUT has come through the storm, and come through with flying colours, as far as we can tell from our interviews. Over 80% of the faculty of Canadian universities are now in certified local unions or special plan situations. The CAUT office provides an expert collective bargaining service that has been appreciated by locals from coast to coast. The services have included advice on organization drives, assistance in negotiating contracts, especially the first one, help with grievances and arbitrations, the development of a model clause collection, and the establishment of a collective bargaining seminar aimed at instructing members of locals to take on many of these important responsibilities themselves.

There remain in the CAUT a large number of uncertified local faculty associations which show no interest in certifying. We have heard from more than one of these that when they sought help with their negotiating problems from the CAUT office, it was provided freely, and with no intimation that unionization was the only proper way to proceed. We think that is the correct view for the CAUT to take, and we commend the Association for it. Both unions and associations can be made to work,

and it must be up to the locals to decide their own future.

At the moment therefore, the Association is divided into two groups: most of the faculty and most of the locals are unionized, but there is still a sizable minority that is not. This division causes two important problems of the Association which we will now discuss.

The first problem arises because some locals want specialized collective bargaining services from the CAUT, and some locals do not need these services, or feel they can provide them for themselves. Who then should pay for the specialized collective bargaining services? Unfortunately the question has been around as long as faculty unions have. The uncertified associations say, "We aren't a union and we don't see why we should have to contribute to the cost of all those extra services that unions need." The unions reply that the collective bargaining service benefits all locals—even uncertified locals are bargaining with their employers, and they make use of the collective bargaining service whether they admit it or not.

The second problem arises because of the interest taken in collective bargaining issues by some provincial faculty associations.

Is it possible to divide the provision of collective bargaining services between the CAUT and those provincial associations whose locals want the service provided provincially, in a sensible way that will lead to healthy co-operation, and not to wasteful and destructive competition? We believe that the solution to this problem interacts with the questions raised by the existence of provincial associations.

C Division 2: Provinces With Provincial Associations and Those Without

For the first fifteen years of the CAUT's life, it was the only federation to which local associations adhered. The late sixties saw the formation of provincial associations in Quebec (FAPUQ) and Ontario (OCUFA). These associations formed largely in response to the fact that post-secondary education falls within provincial jurisdiction, and to the realization that faculty associations should be lobbying in the provincial capitals, particularly on monetary matters. The CAUT assisted at the birth of these (and later) provincial associations with both financial assistance and organizational advice.

Like the CAUT, FAPUQ and OCUFA have faced their own challenges, survived their own internal dissension, and undergone their own evolution, so that they are now organizations with sizable staffs consisting of both professional employees and support staff, directed by elected officers. It is, of course, perfectly understandable that provincial associations would develop first in Ontario and Quebec, where there are many universities and many professors, and where the resources needed to support the intermediate level of faculty association operation are readily available.

The late seventies and the eighties saw the development of provincial associations in all provinces but Newfoundland and Prince Edward Island, both of which have only one university.

The Confederation of Alberta Faculty Associations (CAFA), the Federation of New Brunswick Faculty Associations (FNBFA), and the Nova Scotia Confederation of University Faculty Associations (NSCUFA) have all developed to the point where each has two employees, one profes-

sional and one support.

The Confederation of University Faculty Associations of British Columbia (CUFA/BC), the Manitoba Organization of Faculty Associations (MOFA), and the Saskatchewan Association of University Teachers (SAUT), are still—deliberately—organizations with no staff, and therefore organizations which cost very little. They facilitate meetings of officers of the provinces' locals, and allow for some measure of concerted lobbying in the provincial capitals.

At the moment, the CAUT can therefore be divided into locals which adhere to, and support financially, provincial associations in addition to the CAUT, and locals which either do not need provincials or have only simple "paper" provincials which put next to no financial burden on the members. There are two very important groups of problems that flow from this division.

First, there are problems that are internal to the CAUT itself, and once again they are embodied in an argument about fees. Basically, those locals which have provincial offices and staff can make the argument that they are paying fees to support an additional level of activity and that this situation is unfair, because locals that do not support a provincial association still require the services the provincials can deliver, but get them from the CAUT at no extra cost. The response of the other locals seems to be that those that founded provincial associations did so of their own volition and in some cases allowed them to enter into unnecessary competition with the CAUT. The other locals ask why they should have to help pay for that.

The second problem, which manifests itself in many ways, is an external one, embodied in the competition between the CAUT and the provincials, particularly FAPUQ, OCUFA, and NSCUFA. The disputes are territorial in origin, but quite different in the three provinces.

At the moment there is a serious argument going on between the CAUT on one side and OCUFA and NSCUFA on the other. In their submissions to us, the two provincial associations made it clear that they believe they can better deliver services in the field of collective bargaining than the CAUT can. Further, they argue that it is natural for collective bargaining matters to be dealt with provincially, because certification is controlled by provincial law. The arguments made by the provincial associations were puzzling, because, from what we heard from local unions in the two provinces, there was little support for the involvement of the provincials in collective bargaining matters. Local unions in every province are generally very happy with, and supportive of, the CAUT's collective bargaining service, and we thus conclude that local unions regard the second argument as a non sequitur, which we think it is, too. What we really wish to emphasize here, however, is that the very existence of a heated argument is a good example of the kind of malfunction that arises when there are two levels of association at work beyond the local level—in competition rather than in harmony.

Territorial disputes may, of course, be justifiable. On the other hand, when they occur within what should be a co-operative venture, as here, they can lead to wasteful competition, tiresome self-righteousness, unpleasant squabbling among officers and executive staff who should be colleagues and allies, and childish back-biting and bickering among staff.

These are important problems, and they interact with the other problems which we think originate at the divisions.

"It is necessary for individual members to understand the diversity, to know how it affects themselves and others, and to accept the notion that tolerance of other viewpoints is a *sine qua non* if the Association is to flourish."

"The original interest in unionization developed in the early seventies on the local campuses, and not at the CAUT Council or in the CAUT office."

"The CAUT can be divided into locals which adhere to, and support financially, provincial associations in addition to the CAUT, and locals which either do not need provincials or have only simple "paper" provincials which put next to no financial burden on the members."

"Territorial disputes can lead to wasteful competition, tiresome self-righteousness, unpleasant squabbling among officers and executive staff who should be colleagues and allies, and childish back-biting and bickering among staff."

"The CAUT/FAPUQ Accord provided to the Quebec locals a form of sovereignty-association."

"We found a substantial measure of goodwill toward the Quebec locals, their cultural and linguistic goals, and their political realities. These collegial feelings do not, however, extend to the financial arrangements which make up part of the Accord."

"The largest local associations have memberships of well over 1000; at the other end of the scale there are fifteen locals with memberships under 100."

"The big/little division of the locals is a distinction that creates plenty of room for acrimonious discussion."

"An infringement of the rights of one academic or one local has implications for the rights of all."

D Division 3: Francophone Quebec and the Rest of the Country

Up until about 1972, the local associations of Quebec were members of the CAUT on the same terms as universities in the rest of the country. In the early seventies, the leadership of FAPUQ and OCUFA attempted to transform the CAUT into a confederation of provincial associations. When this attempt failed to gather any support from the other provinces, the locals that made up FAPUQ decided to leave the CAUT.

After a few years it became important to see if a *modus vivendi* could be developed with FAPUQ and in due course the CAUT/FAPUQ Accord resulted. This Accord is now part of the CAUT constitution, and it has been renewed twice. This agreement provided to the Quebec locals a form of sovereignty-association which was probably the only possible arrangement in the seventies, given the political contretemps then existing between Quebec and the rest of Canada.

In the other provinces we found a substantial measure of goodwill toward the Quebec locals, their cultural and linguistic goals, and their political realities. These collegial feelings do not, however, extend to the financial arrangements which make up part of the Accord. Although the Quebec locals require fewer services from the CAUT than locals in other parts of the country, the other locals do not believe the Quebec locals are paying a fair share. More than one large local pointed out to us that it sent more fees to the CAUT than the entire province of Quebec. There is serious dissatisfaction with this state of affairs in the rest of the country.

E Division 4: Large and Small Locals

The largest local associations have memberships of well over 1000; the University of Alberta, which has recently left the CAUT, has just over 2000 members. At the other end of the scale there are fifteen lo-

cal with memberships under 100. The median membership is just under 200.

The large locals, whether unionized or not, are all able to look after themselves on their home campuses without great difficulty. They can find members who will serve on executive committees, take part in negotiating, and work on grievance cases. Their large membership provides a great wealth of talent, and, of course, the financial base to sustain a professional operation. All of the very largest locals and most of those with memberships over 500 have hired their own staff, some of it professional staff.

The small locals, on the other hand, do not have the same resources, and while they are often very capably run, there is always a very clearly stated feeling that they like to know the CAUT is standing behind them if they need help.

The annual CAUT fee for every member of each local association is about \$90 per head (the actual figure varies by rank, of course, but that need not concern us here). The per capita fee is the same whether the local is big or little. Thus a local with 1000 paid-up members will transmit about \$90,000 a year to the CAUT, and a local with 100 members will send \$9,000.

While the big/little division of the locals is not a black-and-white difference like the other three we have identified, it is nevertheless a distinction that creates plenty of room for acrimonious discussion.

The big locals point out that "they are paying" much larger quantities of fees to the Association than the small locals but without any compensating increase in their influence. (We have put quotation marks on "they are paying" just to emphasize the way local association officials come to think of the transmitted fees as theirs, even though they are in fact the individual members' contribution to the CAUT.)

Furthermore, the big locals add, they pay a lot of money to run their own offices, and, because they have these offices, they put less pressure on services from the CAUT.

It would be more "democratic", they conclude, if weighted voting (some say weighted delegations) were used in the legislative bodies of the CAUT. Weighted

voting would be a fair compensation for the larger financial support they provide. Alternatively, there should be a cap on the number of individual members "we have to pay for."

The small locals point out that the academic profession has to act as a single unit in the common interest. The welfare of academics on small campuses is no less important than it is on the large ones. An infringement of the rights of one academic or one local has implications for the rights of all. All academics are equally important, and it is therefore fairest if they all pay the same fee.

Furthermore, the small locals add, because they are small, they put less pressure on services from the CAUT. The big locals, with all their staff, have a better knowledge of what is available, and how to take advantage of it.

It would be more "democratic", they conclude, if the Council conducted its affairs on the principle of one local, one vote. After all it is the locals that make up the CAUT, and they should have an equal say in its operation. This argument does not extend to supporting an equal fee for each local.

We have tried to represent the argument between the large and small locals as we have repeatedly heard it made, because it seems to us to be an example, *par excellence*, of an argument that is about one issue (how big and little can get along together) but which takes other forms (fees, "democracy," and so on). Two soliditudes confront each other, but do not manage to touch.

It should be noted here that while this argument can get heated, to the extent that it was one of the components of the University of Alberta local's decision to withdraw from the CAUT, the large locals unanimously accept the argument that threats to academics on small campuses cannot be countenanced any more than on big ones. Furthermore, they recognize that they have to put up more money than the small ones to keep the organization together. The questions then become, "how much more?" and "should there be a compensatory increase in the influence we have in the Association?"

IV Recommendations

A Major Recommendations

We will list our *major* recommendations for change here. In the following sections we will expand on them, and explain why we consider them important. Minor recommendations will be listed in section IV-J.

The Objectives of the Association

The mission of the CAUT is defined in its current General By-Law as follows:

- to promote the interests of academic staff, including professors, professional librarians and researchers,
- to advance the standards of their professions, and
- to seek to improve the quality of higher education in Canada.

1. In our opinion the goals set out in the By-Law are still appropriate for the CAUT, but we recommend that more emphasis be placed on the second and third in the years ahead. (Section IV-B).

2. We recommend that Council create a new standing committee on Post-secondary Education Policy. This committee should be charged with the task of developing strategic and tactical plans which will allow the

Association to understand current public policy in post-secondary education, and to press for changes when necessary. (Section IV-B).

The Relationship Between the Association, Provincial Associations, and Local Associations

3. We recommend that the CAUT continue to be a federation of local associations which share certain agreed-upon basic services in support of which the individual faculty members pay the same basic membership fee. The basic membership fee should be sufficient that it will pay for the operation of the CAUT's office and the following basic services: standing committees; federal lobbying, public relations, and assistance in lobbying to local and provincial associations in these two areas; clearing house for information and data collection and analysis, including salary data; rights arbitrations; publications; international affairs; the staff and elected officers necessary to allow these services to function properly; and such other services as the Council may from time to time de-

termine. The basic membership fee shall be recommended to the individual members of the locals by Council. (Section IV-C).

4. We recommend that the Association should be re-structured to allow for optional packages of services which are not universally (or nearly universally) desired. The Defence Fund is a current example of such an optional package. We believe that it would be beneficial to the Association if collective bargaining services were offered as a separate optional package. There would, of course, be a second fee to cover the costs of these services, which might include, for example: the collective bargaining committee; assistance with negotiations; legal backup; crisis help; arbitration services; collective bargaining workshops; lawyers' conference; collective bargaining publications; model clause service; the staff necessary to allow these services to function properly; and such other services as locals which opt in to this service may from time to time determine. The second fee should be determined by an assembly of the members of what we will call the Collective Bargaining Co-operative. (Section IV-D).

5. We recommend that the Defence Fund

continue to operate a separate co-operative. (Section IV-E).

6. We recommend that the local associations of the CAUT act to stop the wasteful competition between the CAUT and some of the provincial associations and ensure that sensible co-operation occurs. In our opinion it is up to the locals in each province where this is a problem to put an end to it. Some locals complained to us about the problems, but they, and only they, have the primacy and the authority to do this. We believe our suggestion for restructuring the services of the CAUT should help. In the long run, we think the CAUT and the provincial associations should be integrated into one association, and we recommend that exploratory talks on this subject be started. (Section IV-F).

7. We recommend that the special Accord with FAPUQ be phased out fairly quickly; we would think three years would be a reasonable notice for the CAUT to give FAPUQ. That should allow local associations in Quebec to determine whether or not they wish to belong to the CAUT on an equal footing with locals in the rest of the country. (Section IV-G).

The Organizational Structure of the Association

8. We recommend that the Administrative Committee and the Board be replaced by an Executive Committee which should comprise the table officers and representatives of regional interests, and of large, medium, and small locals, to a maximum of 13-15 members.

We recommend that there be three Council meetings a year. (Section IV-H).

Determination of the Basic Membership Fee

9. We recommend that the basic membership fee (or mill rate) be determined by balloting the individual members of the locals, on recommendation from Council. (Section IV-C).

Weighted Voting

10. We recommend that weighted voting be instituted in Council for all matters except elections and routine procedural matters. (Section IV-I).

B The CAUT Mission

The purposes of the CAUT are clearly stated in its General By-Law. They are:

- to promote the interests of academic staff, including professors, professional librarians, and researchers;
- to advance the standards of their professions; and
- to seek to improve the quality of higher education in Canada.

During the first 35 years, the CAUT has not unreasonably concentrated its efforts on the bread-and-butter and rights issues of interest to the individual members. It has not ignored the second and third purposes in the General By-Law; but we would now like to see more emphasis placed on these. We believe that a substantial fraction of the individual membership would be very supportive of such a development.

The CAUT, representing as it does the Canadian professoriate, cannot ignore the devastating effect that provincial and federal budget cuts are having on post-secondary education. From one end of the country to the other, the faculty members we met were complaining about large classes, poor teaching conditions, and shortages

of supplies, equipment, and teaching assistants. Serious concern about the harmful effects caused by the universities' inability to replace retiring teachers is widespread. We heard about the aging professoriate, the difficulties faced by young scholars looking for positions, the consequent differences in outlook of the young and the old, and the reappearing brain drain.

There is a growing public concern about the failure of the politicians to respond intelligently to the challenges of the future. They appear to be willing to substitute sloganeering for hard thought and constructive decision-making. On the one hand we are being told of the wonders of our high technology future, and on the other, our ability to do frontier research in the universities is being destroyed. On the one hand we are being told of the competitive benefits to be had from free trade agreements, and on the other, penny-pinching support for the universities is undermining our ability to compete in all fields, by wasting our most important renewable resource—our young minds.

Clearly, there is no shortage of important topics that merit the CAUT's study and support. We believe the CAUT could force the pace in such important issues as the economic impact of the post-secondary system, and of research; accessibility and quality in Canadian universities; federal-provincial cost-sharing; foreign students; free trade and the universities; the effect of computers on the educational system; to name only a few.

The CAUT is the only Canada-wide organization which can represent the professoriate in developing and advocating public policy that will force governments to place education as a primary issue on the national and provincial political agenda. We think it can do a lot more along these lines if it wants to. We believe that the CAUT must now accept the challenge of creating greater public and political support for the university as a dynamo of a modern society. We would remind our readers that there are reports in preparation on the planning of higher education for the beginning of the next century in West Germany, France, the USSR, the USA, and in Scandinavia. The CAUT should be monitoring and reviewing such studies with a view to adopting and promoting whatever is right and appropriate for Canada. Accordingly, we recommend the establishment of a standing committee, to be known as the Post-Secondary Education Policy Committee, to develop programs which will help the Association increase its effectiveness in advancing standards of its professions and in improving the quality of higher education in Canada.

The Post-Secondary Education Policy Committee will rightly be seen as a lineal descendant of the present Policy and Political Action Committee. We think it is time to expand the scope of the research to be done, to oversee the improvement of the CAUT's lobbying skills, and to develop a real capability in public relations. All of these important responsibilities should be assigned to the Post-Secondary Education Policy Committee.

The Post-Secondary Education Policy Committee should not be responsible for the actual lobbying—that should be the responsibilities of the elected officers and the Executive Secretary. Obviously, lobbying and public relations activity will conform to the policy objectives of the CAUT, as developed by the Post-Secondary Education Standing Committee and approved by Council.

It seems clear that the CAUT has, in the recent past, made a good beginning on

learning the ropes in political lobbying. There is still much to learn. For example, success in lobbying and advocacy is difficult to measure, but the Association must learn how to do it. Was legislation changed because of the CAUT's intervention? Can the CAUT claim to have influenced the level of research funding? Was the CAUT heard before the throne speech was written?

Further, lobbying activity must somehow be made visible and relevant to the individual faculty members who provide the money to pay for it. The CAUT will be competing with formidable and well-financed lobbyists like The Association of Universities and Colleges of Canada, The Business Council on National Issues, The Canadian Manufacturers' Association, and the Canadian Labour Congress. The lobbying effort will have to be effective, and seen to be effective.

We believe that the proposed new Standing Committee on Post-Secondary Education Policy, along with the appropriate back-up in the way of professional officers with skills in research, lobbying techniques, and public relations, could oversee major developments in the CAUT's continuing evolution for the next decade.

C Basic Membership Fee for Basic Services

We have heard various proposals about fees during our hearings, and of course fee arguments have featured prominently through the course of the Association's history.

Local associations dislike "paying for" the services needed by local unions. Locals that "pay for" provincial associations dislike it when other locals get the same services from the CAUT. Locals that "pay the full CAUT fee" dislike locals in Quebec getting a special deal.

One of the ideas that was in the air at the beginning of our investigations was the possibility of putting the whole CAUT operation on a fee-for-service schedule. As it turned out, everyone who considered this possibility in their brief rejected it as unworkable. We reject fee-for-service too, when it is applied to fine detail. But we are actually suggesting a fee structure that is intermediate between the one-fee-for-all collection now in effect and complete fee-for-service.

In our version a limited package of services which only some locals need or want are to be paid for on an opt-in basis. There is the basic membership fee which every individual member pays to provide the agreed-upon basic services. There are optional fees to be determined by co-operating locals that want to take part in the Collective Bargaining Co-operative or the Defence Fund.

All individual members should pay the same basic membership fee to the CAUT. The fee (or mill-rate) should be determined by a ballot of the individual members on a recommendation from the Council. We were told by some local officers that their members never considered the fees a problem, and by others that the local membership was up in arms over CAUT fees. The basic membership fee will undoubtedly be responsible for the major part of the Association's revenue in the near future. Since this fee is paid by individual faculty members, we believe they should be asked to set its value (or that of a mill rate, which is probably preferable) themselves.

The fees for joining the various co-operatives could clearly be determined in the same way among the members of the

"The CAUT is the only Canadian organization which can represent the professoriate in developing and advocating public policy that will force governments to place education as a primary issue on the national and provincial political agenda. We think it can do a lot more along these lines if it wants to."

"We believe that the CAUT must now accept the challenge of creating greater public and political support for the university as a dynamo of a modern society."

"We believe that the proposed new Standing Committee on Post-Secondary Education Policy, along with the appropriate back-up in the way of professional officers with skills in research, lobbying techniques, and public relations, could oversee major developments in the CAUT's continuing evolution for the next decade."

"Local associations dislike 'paying for' the services needed by local unions. Locals that 'pay for' provincial associations dislike it when other locals get the same services from the CAUT. Locals that 'pay the full CAUT fee' dislike locals in Quebec getting a special deal."

"The fee (or mill-rate) should be determined by a ballot of the individual members on a recommendation from the Council."

"We have separated the package of collective bargaining services from the basic services because paying for these services causes some fairly acrimonious arguments between local associations and local unions."

"It is high time that in provinces where there is provincial-federal rivalry, the local associations put a stop to it."

"We suggest that currently-serving local presidents be incorporated into all provincial associations' governing councils."

"The long-term solution to the federal-provincial rivalry is the integration of the CAUT and the provincial associations."

"As one local executive member told us, 'we are a fractious lot, and at times of crisis we circle the wagons and start firing inward.'"

"It will be necessary for the Association to ensure that French is spoken and understood in its legislatures and committees, and that the publication program is bilingual."

locals in the co-operatives. We would suggest that a decision on such fees be left to the co-operatives themselves.

D The Collective Bargaining Co-operative

We have separated the package of collective bargaining services from the basic services because paying for these services causes some fairly acrimonious arguments between local associations and local unions. We think these arguments can be cooled down if a separate fee is charged to those locals that choose to avail themselves of this package of services. Local associations that do not wish to use these services would thus not have to contribute to their support.

The collective bargaining fee would be determined by the opt-ins, whom we will call the Collective Bargaining Co-operative in this report. The Co-operative would consist of the presidents of the opted-in locals, and it would meet just before the CAUT Council to determine policy, make program decisions, and set fees. We believe the Co-operative should determine how it will respond if a non-member requests assistance in a crisis. We would expect the Co-operative to provide the help needed, at cost. The Co-operative should be responsible for devising its own committee structure and for determining procedures for allowing locals to opt in or out. The Co-operative should report on its activities to Council, for information. The Co-operative should elect its own chair, who should be, *ex officio*, a vice-president of the Association.

A secondary benefit of the package fee is that it should help the Association relate the cost of the service directly to the fee. This should help the Association to plan ahead.

We believe that the institution of a separate fee for the collective bargaining services will help the CAUT to keep local unions and associations together in one association. As we said earlier, we are assuming this is an essential goal of the professoriate.

E The Defence Fund

The Defence Fund has operated on an opt-in basis since 1977. The Fund's trustees set fees and determine policy. From all we have heard, the Defence Fund works well and efficiently, and its trustees report that the meetings are well-prepared and businesslike.

We see no reason to integrate it with the Collective Bargaining Co-operative though that could conceivably become desirable later.

F Relations with Provincial Associations

We believe that it is high time that in provinces where there is provincial-federal rivalry, the local associations put a stop to it.

The existence of two separate federations does sometimes work harmoniously, to the credit of those involved. But it is quite clear that this structure is susceptible to unnecessary duplication, acrimonious rivalry, and irritating waste—waste of time, effort, emotional energy, and especially, waste of the members' fees.

We think there are several reasons for the existence of rivalry, but we will not here be attempting to assign blame—rather we will try to suggest ways forward out of the

morass.

For one thing, the members of the provincial associations' governing boards or councils do not necessarily include the currently-serving local presidents, as the CAUT's Council does. Thus it is possible that two different groups of faculty association leaders can arise at the two levels. This seems to us to be a recipe for competition and lack of constructive communications, and we therefore suggest that currently-serving local presidents be incorporated into all provincial associations' governing councils.

We have earlier suggested a restructuring of the CAUT so as to create an optional Collective Bargaining Co-operative. We think this should help the associations towards a more harmonious and co-operative life together. If this structure is adopted, it should be possible to eliminate the current unnecessary argument over collective bargaining services. All that will be needed will be to consult the relevant local associations in a province to ask where they would like the service to come from, and to arrange for its financial support. The locals in some provinces may wish to belong to the CAUT's Co-operative. In other provinces the decision may be to set up a provincial service. The important thing is that the work gets done the way the *locals* want it to get done.

We would like to add that we think the long-term solution to the federal-provincial rivalry is the integration of the CAUT and the provincial associations. As far as we can see, no useful purpose is served by asking individual members to pay for two *separate* (and we emphasize the "separate" nature of provincials and the CAUT) associations which are both supposed to be working for the good of the profession and the members. Unification seems to us to be the way to do that, and we recommend that exploratory talks on that subject be begun if this report is met with favour. Obviously there would be important practical questions that would need consideration, for example the control of the provincial operation by a provincial council, the position and responsibilities of staff in a unified organization, and so on. Nevertheless, we think there are important benefits that would be gained from unification, and we suggest that discussions begin immediately with that in view.

We consider the recommendations in this section to be among the most important in this report. As one local executive member told us, "we are a fractious lot, and at times of crisis we circle the wagons and start firing inward." With all of the challenges and threats in the world outside the walls, it is time for the associations at all levels to start working together. The individual members and the profession deserve no less.

G The Accord with FAPUQ

We believe that if the other recommendations in this report are adopted, it will be timely to ask the locals in Quebec to consider whether they wish to be members of the CAUT on the same footing as the locals in the other provinces. We would consider a three-year notice on phasing out the Accord to be reasonable.

The locals in the rest of the country would be pleased to have the Quebec locals in the Association, but not at the financial levels devised in the Accord. We would hope that the fee structure proposed here would be attractive to locals and individual members in Quebec.

Because the francophone universities are important defenders of French language

and culture, there will always have to be a measure of political awareness and sensitivity to the desires, needs, and rights of these universities.

Furthermore, if as we hope, the Quebec locals do decide to join the Association as basic-fee members, it will be necessary for the Association to ensure that French is spoken and understood in its legislatures and committees, and that the publication program is bilingual. If they were to opt in to the Collective Bargaining Co-operative, that service too would have to be bilingual.

H The Legislature

Many of our briefs wanted more Council meetings; some wanted fewer. Some wanted more Board meetings; some wanted fewer. Bigger Boards, smaller Boards, provincially-dominated Boards; more power to the Administrative Committee; change the Administrative Committee back to an Executive. And so on.

It would not really be fair to expect any consistent answer to the problem of designing a legislature until other important questions have been answered. We have taken note of the remarks of many participants of Board and Council meetings, and we have tried to determine what will best serve the new unified association we are proposing.

It seems clear to us that the Council, consisting mainly of local presidents, must continue to be the chief policy-making body of the Association. As well, we have proposed a separate assembly for the Collective Bargaining Co-operative. We suggest, with some diffidence, that the Board and Administrative Committee should now be replaced by an Executive Committee. This recommendation is made for several reasons.

Many of the people who came to speak to us complained that the existence of both a Council and a Board was unnecessary, inefficient, and a source of conflict. We believe that some streamlining would be a good thing, especially when we are proposing the new meetings of the Collective Bargaining Co-operative. As well, we think the principle of the primacy of the local associations needs re-emphasizing, and the pre-eminence of the Council is therefore essential. If as we hope, the provincial associations will ensure that their local presidents are also provincial councillors, this should improve communications and help to reduce federal-provincial friction.

The Council should consist of the presidents of the local associations and unions, plus the officers of the Association. We believe that the Council should meet three times a year, and that the savings to be gained by dropping the Board will more than pay for the two extra Council meetings. The important advantage of having more Council meetings is that local presidents will attend more than one such meeting and hence will be able to develop a much firmer understanding of Association business. The goals of increasing responsibility and accountability to the local membership will be more easily met.

We think that by opting for more Council meetings, the Association will be able to cut down the huge workload forced on the current once-a-year meeting, thereby improving the effectiveness of the Council. We heard suggestions that some Council meetings be held outside of Ottawa. In view of the increased cost of such meetings, in staff time and dollars, we would suggest this be considered only if there is some clearly-seen benefit to be gained by doing it.

The Executive Committee should consist of a group somewhat larger than the present Administrative Committee to accommodate more of the Council's interests. We suggest that the president, one vice-president, and the treasurer be elected by the Council. The past-president and executive-secretary should be members, the latter with voice but no vote. The chair elected by the Collective Bargaining Co-operative should be a vice-president.

We think it would be useful to build in a mechanism to ensure some recognition of the regional interests of the country. Possibly the election of one member each, by and from the Council members of the Atlantic provinces, Quebec, Ontario, and the west, would meet the need.

Finally, we think it advisable to ensure that different sizes of locals are guaranteed representation on the Executive Committee. We suggest the election of one member each, by and from the Council members of the large (more than 500 members), intermediate (150-499), and small (under 150) locals. The number of members of the Executive Committee should not exceed 15, to allow it to function with reasonable efficiency.

The Executive Committee should be responsible for administering the business of the Association in accordance with the policy directives of the Council.

The Executive Committee should meet six times a year, three times in conjunction with Council meetings. The establishment of this committee and the Committee on Post-Secondary Education Policy would permit the elimination of the Policy and Political Action Committee.

There should be standing committees of the Council for AF&T, Post-secondary Education Policy, Status of Women, Librarians, Economic Benefits, Publications, and Elections and Resolutions. The Collective Bargaining Committee should be a standing committee of the Collective Bargaining Co-operative, if the Co-operative deems it desirable.

New committees should in general be *ad hoc* committees with sunset clauses in their enabling motions.

I Weighted Voting

We believe that weighted voting is an idea whose time has come, and we recommend its extension to all business in the deliberations of Council, except elections and minor procedural matters. We believe the formula for assigning weights that is described in the present General By-Law (one vote for each two hundred individual members, or part) is a satisfactory one.

Many large locals consider that the extension of weighted voting is an essential improvement needed in the Association's procedures. They all recognize that they are members of a consensual organization, and that they cannot expect to win every argument; but they also feel aggrieved about the present mechanisms for reaching consensus. They say that whenever they ask for weighted voting (as is permitted by Article 9.8 of the By-law) they are told they are being "undemocratic." A permissible mechanism that cannot be used seems to be of little use, so we are recommending the replacement of permissible weighted voting with compulsory weighting, except in the case of elections and minor procedural matters. We think the Association's smaller locals should accept the obligation to compensate the large locals for

their much larger financial support. We think the larger locals should, in return, give up arguments about caps in the fee structure.

We are fully aware that there will be objections to this recommendation, even from some large locals that accept the one local-one vote system. We suggest that weighted voting, which seems to have worked satisfactorily on financial matters for many years, be instituted for a three-year trial period and that at the end of that period it be adopted permanently, unless there is serious dissatisfaction with it.

We considered the possibility of weighting the local delegations to Council rather than weighting the voting. It seems impossible to work out a formula for weighting delegations that would not increase the size of Council by three- or four-fold, and that did not seem sensible to us.

J Minor Recommendations

The following recommendations are not crucial ones in our opinion, but they do come out of our consultations. We will not write at great length about them, but we would be happy to make additional suggestions about their implementation later if Council wishes.

1. The publication program of the Association should be reviewed with a view to improving the appearance and recognizability of the output. At the moment, the designs of *The CAUT Bulletin*, the letterhead, news releases, and miscellaneous publications all look different, to the detriment of the whole operation, and the image of the CAUT.

2. The Association needs to think a little harder about what it is communicating, and to whom. Clearly there are different requirements in dealing with the individual members, the local executive members, and outsiders. Quite a few of the local executive members who talked to us complained of the paper burden coming from the CAUT office, but most recognized that if no paper arrived it would be interpreted to mean that nothing was happening. Would a monthly newsletter to local executives be helpful? It could list the communications sent to the local each month, thus cutting back the number of copies needed for each local. In general the *CAUT Bulletin* appears to be well-received by the members, and it is well-read. Some would like to see its format changed from that of a tabloid to that of a journal.

3. The Collective Bargaining Seminar gets both A's and F's. It appears to provide excellent and appreciated training for neophytes, but it is less well adapted for the experienced. It was unclear to us why the experienced would attend a seminar for beginners, but apparently they need some kind of get-together to compare notes. Why not invite them to prepare the agenda for a separate but simultaneous session? Some say the training function, if it is still needed, can be better done at the provincial level. Some members of the Collective Bargaining Co-operative or its committees should participate in collective bargaining seminars.

4. We heard only a very few complaints about poor service by the CAUT staff. Indeed, most people who commented at all, including staff from the local and provincial offices, said that when they needed information it was usually provided the same day: it was quick, efficient, and well-done.

Nevertheless, there should be no reason for any complaints, and there should be an open channel for resolving arguments about service. If disputes can't be resolved by the staff themselves, the local president should take the matter up with the CAUT president or executive-secretary. It is not fair to staff to put them in the position of fighting with staff at other levels.

5. Professional officers should attend meetings of relevant standing committees with voice but no vote. We heard complaints from both local representatives and professional officers that the latter were not kept as well informed as they should be. Plans were changed without notifying them. Professional officers are a valuable resource, and they should be treated as such.

6. The Constitution of the CAUT should be amended to provide for a specific procedure in the event of a local faculty association wishing to disaffiliate. The procedure should include a requirement for reasonable periods of notice from the local association to the CAUT and to the local's members, and for voting by a mailed secret ballot.

7. Locals that opt out of the Association should not be allowed to take part in any of its functions, except on motion of Council. We would include regional meetings in this proscription. Individual members of opted-out locals may take part in the functions of the Association, just like any other individual member, but only with an undertaking that information gained about the CAUT and its work is not to be made available to the member's local.

K Timetable for Action

The External Review Committee was asked to submit its final report to the CAUT Board for its meeting of February 20-23, 1987. We have worked as quickly as possible so as to allow Board members a few weeks before the Board meeting to read the report and think about it.

Obviously we hope that most, or even all, of our major recommendations will find favour at all levels of the faculty association operation in Canada. It should not take a very protracted debate to determine if that will be the case, and we would be very sorry to see an over-long discussion inhibiting prompt action.

We would suggest that the Board discuss with us the recommendations we are making at the February meeting, and that the Board arrange for Council to discuss the recommendations with us at the 1987 meeting.

If the recommendations find favour, there will obviously be a need for a transitional period during which a new By-law can be written. We would suggest that the present Council extend its own life to a convenient time in the early fall, 1987, at which time a special meeting of Council (By-law, Article 8.7) should be held to consider amendments to the By-law (By-law, Article 15).

Our recommendation that the CAUT and provincial Associations now be integrated obviously cannot be implemented by the CAUT alone. If the recommendation is favourably received by the Council, discussions with the local and provincial associations in each province will be needed.

"We suggest that the Board and Administrative Committee should now be replaced by an Executive Committee."

"The principle of the primacy of the local associations needs re-emphasizing, and the pre-eminence of the Council is therefore essential."

"The Council should meet three times a year."

"We believe that weighted voting is an idea whose time has come, and we recommend its extension to all business in the deliberations of Council, except elections and minor procedural matters."

"We consider it an essential goal of the profession to strive to keep together, and to keep pursuing that goal until every member of the profession is a member of the Association. Fragmentation of the profession is a recipe for disaster."

V Conclusion

We have found the experience of studying the operation of an important Canadian professional association a most interesting one, and we thank all of the members and staff who came to talk to us or who sent written briefs.

We recognize that the welfare of the Canadian professoriate is an important determinant of the future welfare of the country. We consider it an essential goal

of the profession to strive to keep together, and to keep pursuing that goal until every member of the profession is a member of the Association. Fragmentation of the profession is a recipe for disaster.

Accepting these general axioms, we have tried to determine what causes the Association business to malfunction. We believe that by focussing your attention on the divisions in the CAUT, and on the problems

they create, we may be able to help you find ways to minimize the problems and maximize the benefits to be had from a unified profession.

As one of the local association executive members who spoke to us said, "What unites us is far more important than what divides us."

We hope our report will help the profession to reach a satisfactory and smoothly-functioning unification.

Appendix A

Submissions to the External Review Committee

British Columbia

Elizabeth Caskey, Chair, CAUT Committee on Collective Bargaining and Economic Benefits
Douglas Cole, SFU Fac. Assn.
James Foulks, Past-president, CAUT
Barrie Morrison, UBC
Barrie Morrison, UBC Fac. Assn.
Gideon Rosenbluth, Past-president, CAUT
Richard Spencer, Past-president, CAUT
CUFA/BC

Alberta

Wayne Allison, Athabasca U. Fac. Assn.
Ron Bercov, Past-president, CAUT
E. Falkenberg, U. of Lethbridge Fac. Assn.
George Fritz, Pat Grassick, and Bruce Curtis, U. of Calgary Fac. Assn.
Jack Goldberg, B. J. Busch, and Gordon Unger, Assn. of Acad. Staff of U. of Alberta
Gordin Kaplan, Past-president, CAUT
Mark Sandilands and Henry Mandelbaum, CAFA

Saskatchewan

Wilfrid Denis, St. Thomas More Fac. Assn.
Peter Hemingway, U. of Regina Fac. Assn.
Bob Hickie, Douglas Cherry, and John Mills, U. of Saskatchewan, Fac. Assn.
Kenneth McGovern, Past-president, CAUT
Pamela Smith, CAUT Board member, Regina
Dan de Vlieger, Formerly CAUT Board member

Manitoba

Ed Anderson, Past-president, CAUT
Allan Kear, U. of Manitoba
Peter King, U. of Manitoba Fac. Assn.
Peter King and Rosmarin Heidenreich, MOFA
Dan Stone and Herb Mays, U. of Winnipeg Fac. Assn.

Ontario

Stephen Bonnycastle and Jean Heroux, RMC Fac. Assn.
James Brox, U. of Waterloo Fac. Assn.
Vic Catano, Treasurer, CAUT
CAUT Staff: Executive-Secretaries; Professional Officers; Support Staff
David Cray and Stan Jones, Carleton U. Fac. Assn.
Michael Finlayson, Paul Thompson, and Suzie Scott, U. of Toronto Fac. Assn.
Richard Hiatt and Pat Logan, Brock U. Fac. Assn.
Jack Hyatt, Former AF&T member
David Holden, Queen's U. Fac. Assn.
Michiel Horn, Former CAUT Board member
Robert Kerr, Vice-president, CAUT
Gerald King and Henry Schwarcz, McMaster U. Fac. Assn.
David Leadbeater
Alan McDougall, UWO Fac. Assn.
Gloria Mulcahy, King's College Fac. Assn.
George Nader, Trent U. Fac. Assn.
Ralph Nelson, U. of Windsor Fac. Assn.
Janice Newson, York U.
Hollis Rinehart, Fred Morgan, and Michael Copeland, York U. Fac. Assn.
Suzanne St. Jacques, Ben Winter, and Jan Kolaczek, U. of Ottawa Fac. Assn.
Bernadette Schell, Laurentian U. Fac. Assn.
Allan Sharp, President, CAUT
Sarah Shorten, Past-president, CAUT
T. H. B. Symons, Trent U.
John Starkey, UWO
John Starkey and Howard Epstein, OCUFA
William Taylor, President, SSHRC

Quebec

S. Alvi and Cooper Langford, Concordia U. Fac. Assn.
Paul Bratley, Michel Campbell and Jean-Pierre Bourdoux, SGPM
Michael Brian and Claude Marion, FAPUQ

New Brunswick

Pierre Arseneault, Leonard Goguen and Arsene Richard, U. of Moncton Fac. Assn.
Gerald Clarke and Des Morley, FNBFA
Richard McGaw, UNB Fac. Assn.
Robert Rosebrugh, George De Benedetti, Robert Ireland, and Roger Wehrle, Mt. Allison Fac. Assn.
Jon Thompson, Chair, AF&T
Prince Edward Island
Irene Burge, UPEI Fac. Assn.
Israel Unger, Past-President, CAUT

Nova Scotia

David Braybrooke, Past-president, CAUT
James Crombie, St. Anne's College Fac. Assn.
Jane Gordon, Chair, CAUT Status of Women
Jane Gordon and Margie O'Brien, Mt. St. Vincent U. Fac. Assn.
Om Kamra, Vic Catano, Jack Ginsburg, Derek Woods, and John D'Orsay, NSCUFA
Marcia Ozier, Alan Andrews, Ron Hoffman, Om Kamra, Bob Rodgers, Philip Welch, Dalhousie U. Fac. Assn.
Marcia Ozier, Dalhousie U.

Newfoundland

John Evans, Vice-president, CAUT, Jim Hiller former Chair, AF&T
Averil Gardner, Mark Graesser, and Dorothy Milne, MUN Fac. Assn.
Gordon Jones, Past-president, CAUT
Joan Scott, MUN

Appendix B

Other Canadian Associations We Consulted

Canadian Bar Association Mr. R. Diguier, Executive Director
Canadian Nurses' Association Ms. G. Rodger, Director-General
Canadian Teachers' Federation Dr. S. McDowell, Secretary-General
Canadian Union of Public Employees Mr. G. Levine, Research Director

March is Kidney Month in Canada. When a canvasser calls at your door, please give generously.

THE KIDNEY FOUNDATION OF CANADA

We're out to make kidney disease obsolete.

What would you like to be when you grow up?

Alive!

Unicef Canada 



Rapport du Comité d'examen externe de l'ACPU

"Ce pays est très difficile à gouverner." Paroles prononcées par le premier ministre Mulroney, à Baie Comeau, après qu'il eût respiré un peu de l'air de l'Ouest.

Charles Bigelow
Sylvia Gold
Paul Siren

"Chaton de Chester," dit-elle, "veux-tu m'indiquer, s'il te plaît, le chemin que je devrais prendre?" "Cela dépend beaucoup de l'endroit où tu veux te rendre," répondit le Chat."

Introduction

A La mise sur pied du Comité d'examen externe

Un Comité d'examen externe a été mis sur pied à l'assemblée de 1986 du Conseil de l'Association canadienne des professeurs d'université. Les membres désiraient manifestement faire effectuer une vaste étude des activités de l'Association, comme l'indique le mandat confié au Comité:

"Étudier (a) les objectifs de l'association, (b) l'organisation, (c) les relations entre l'association, les associations provinciales et locales membres et (d) une structure des cotisations et des procédures d'élection qui faciliteraient l'exécution des objectifs de l'associa-

Remerciements

Nous tenons à remercier notre secrétaire, Mme Pat Pachol, pour son travail patient et dévoué, sans lequel le présent rapport n'aurait pu être présenté avec tant de célérité et d'efficacité. Elle a organisé nos itinéraires, elle nous a forcés à nous en tenir au sujet et au calendrier et elle a travaillé sans relâche aux huit révisions qu'il a fallu apporter au texte.

Nous adressons aussi nos remerciements, pour un travail bien fait, aux employés et aux dirigeants des associations locales qui ont organisé nos réunions, sur les divers campus, depuis Vancouver jusqu'à St. John's (T.-N.). Vous nous avez bien accueillis et, grâce à vous, il nous a été possible de discuter de l'avenir de l'ACPU avec une foule d'amis, vieux et nouveaux. Grâce à votre accueil chaleureux, le travail a été pour nous un plaisir.

Table des matières

I. Introduction	
A La mise sur pied du Comité d'examen externe	15
B Les activités du Comité	15
II. Historique et principes fondamentaux	
A L'historique de l'ACPU	16
B La primauté des associations locales	17
C Existe-t-il un consensus quant aux choses que l'ACPU fait bien?	18
D Il existe un besoin de changement	18
III. Causes des tensions et des difficultés de fonctionnement	
A Divisions	18
B Division 1: entre les syndicats et les associations	19
C Division 2: entre les provinces ayant des associations provinciales et celles qui n'en ont pas	20
D Division 3: entre le Québec francophone et le reste du pays	20
E Division 4: entre les associations locales, grosses et petites	21
IV. Recommandations	
A Principales recommandations	21
B La mission de l'ACPU	22
C La cotisation de base pour des services de base	23
D La Coopérative de négociation collective	23
E La Caisse de défense	23
F Les rapports avec les associations provinciales	23
G L'Accord avec la FAPUQ	24
H Le pouvoir de décision	24
I Le scrutin pondéré	24
J Recommandations secondaires	25
K Programme d'action	25
V. Conclusion	25
Appendices	

tion et, le cas échéant, de formuler des recommandations pour modifier les points susmentionnés."

B Les activités du Comité

Notre première mesure a consisté à faire venir de grandes quantités de documents décrivant les pratiques passées et actuelles de l'Association et à les lire. Ces documents comprenaient les Statuts généraux en vigueur; les procès-verbaux récents des réunions du Bureau de direction et du Conseil; les documents courants relatifs au fonctionnement tels que le budget de 1986-1987, les conventions collectives conclues avec les employés de l'ACPU et le guide des méthodes administratives; les rapports annuels des présidents et des secrétaires généraux depuis 1977; et ce qui semblait être une liste étonnamment longue d'études internes sur les activités de l'ACPU. L'un des premiers soucis du Comité a consisté à tenter de déterminer pourquoi il semblait exister une fascination funeste, coûteuse et épuisante pour les études internes au sein d'une organisation qui, même si elle ne fonctionne pas parfaitement, est certainement efficace et est perçue comme telle par la grande majorité de ses membres individuels. Nous reviendrons plus tard sur ce sujet.

Le Comité s'est réuni pour la première fois en août pour déterminer la façon dont il s'acquitterait de son mandat. Nous avons décidé qu'il nous faudrait tenir des réunions dans toutes les parties du pays afin de recevoir des mémoires des associations locales, des associations provinciales et des membres individuels qui désiraient donner leur point de vue

“L’un des premiers soucis du Comité a consisté à tenter de déterminer pourquoi il semblait exister une fascination funeste, coûteuse et épuisante pour les études internes au sein d’une organisation qui, même si elle fonctionne pas parfaitement, est certainement efficace et est perçue comme telle par la grande majorité de ses membres individuels.”

et des conseils sur l’avenir de l’Association. Nous avons annoncé notre calendrier dans le *Bulletin de l’ACPU* et les autres publications de l’Association. En outre, nous avons écrit directement à toutes les associations locales et provinciales du pays. Nous avons aussi fait parvenir des invitations à toutes les personnes qui participent actuellement aux activités de l’ACPU, ainsi qu’à tous les présidents sortants depuis 1973.

Notre tournée à travers le pays nous a amenés dans neuf provinces en un peu moins de deux mois. Nous avons rencontré des représentants de sept associations provinciales et de 32 associations locales, ainsi que quelque 25 membres individuels. Les réunions ont toutes été tenues en privé et on n’a enregistré des bandes magnétiques que pour le seul usage du Comité. De nombreuses associations et membres individuels qui n’ont pas pu nous rencontrer nous ont

envoyé des mémoires écrits. On trouvera à l’appendice A une liste des mémoires présentés.

Lors de notre première réunion, nous avons jugé qu’il serait peut-être utile de parler aux représentants de quelques autres syndicats et associations professionnelles du Canada afin de savoir s’ils avaient résolu certains des problèmes propres au Canada qui suscitent des tensions au sein de ce type d’organisation. On trouvera à l’appendice B une liste des organisations consultées.

A la demande du Conseil de l’ACPU, nous avons présenté un rapport provisoire lors de la réunion de novembre du Conseil. Cependant, il n’a pas été possible à ce moment-là d’énoncer les recommandations substantielles que nous formulons dans le présent rapport, étant donné que nous n’avions pas alors terminé nos audiences.

Nous nous sommes efforcés de travailler

rapidement, vu à la fois l’importance manifeste des activités de l’Association pour le corps professoral canadien et le fait qu’il était souhaitable de prévoir le plus de temps possible pour la discussion de notre rapport entre les membres individuels des associations locales avant la réunion de 1987 du Conseil. Le fait que nous ayons travaillé avec célérité nous a empêchés d’étudier tous les problèmes intéressants qui se sont présentés, mais nous nous sommes efforcés de cerner les questions fondamentales et de proposer des réponses à celles-ci.

A la section II, nous examinerons l’historique et les réalisations de l’ACPU. A la section III, nous traiterons de ce que nous considérons comme les causes des tensions et des difficultés de fonctionnement. Enfin, à la section IV, nous formulons des recommandations quant aux changements que nous estimons nécessaires.

II — Historique et principes fondamentaux

Dans cette section, nous définirons le cadre de la principale partie de notre rapport en donnant un aperçu de l’histoire des 35 premières années de l’ACPU. Nous traiterons ensuite de l’important principe de la primauté des associations locales. Enfin, nous énumérerons les domaines dans lesquels tous s’accordent à reconnaître que l’ACPU fait un excellent travail et devrait poursuivre sa tâche.

A L’historique de l’ACPU

Nous n’envisageons pas d’écrire une histoire détaillée de l’ACPU depuis sa fondation jusqu’à nos jours. Nous allons plutôt faire un survol de son historique afin de voir pourquoi elle a été fondée, comment elle a évolué pour faire face à de nouveaux défis et comment elle continue toujours d’évoluer. Nous nous efforcerons de mentionner les événements les plus importants dans l’évolution des affaires de l’Association du corps professoral. Nous espérons ainsi fournir au lecteur un arrière-plan utile qui l’aidera à comprendre les recommandations que nous formulerons plus loin. Les lecteurs qui désirent en savoir davantage sur les débuts de l’Association trouveront très intéressante la récente thèse de doctorat de F.W.C. Abbott, intitulée “The Origin and Foundation of the Canadian Association of University Teachers”, Université de Toronto, 1985. Nous avons extrait de cet ouvrage quelques-uns des renseignements énoncés dans les paragraphes suivants.

La seconde moitié des années quarante a apporté un grand bouleversement sur les campus canadiens. Les anciens combattants revenaient de la Seconde Guerre mondiale et certains d’entre eux allaient reprendre ou commencer des carrières de professeurs et de nombreux autres allaient reprendre leurs études. Entre 1944 et 1945, la population étudiante canadienne doublait mais, bien entendu, le système ne put doubler le nombre de professeurs au cours de la même période; les charges de travail écrasantes étaient la norme.

Les campus évoluaient. Le corps professoral commençait à reconnaître qu’il était traité très mal, tant du point de vue de son bien-être économique (les traitements, qui avaient été gelés durant la guerre, étaient fortement érodés par l’inflation de l’après-guerre) que de celui de ses droits professionnels et civils.

L’expansion du corps enseignant des universités fit entrer dans celles-ci une nouvelle génération de jeunes professeurs brillants et énergiques qui avaient fait et gagné

la guerre et qui n’étaient pas disposés à accepter sans poser de questions des restrictions à la liberté universitaire et aux droits civils (surtout celles qui concernaient l’activité politique) que la plupart de leurs aînés avaient acceptées parmi les réalités de la vie.

Dans la seconde moitié des années quarante, les professeurs de l’Université de l’Alberta envoyèrent une lettre préliminaire à leurs collègues pour savoir si ces derniers étaient intéressés à former une association canadienne pour la profession. La réponse fut rapide et positive et, en 1950, un comité d’organisation fut mis sur pied. Ce fut un an plus tard, soit le 6 juin 1951, lors d’une réunion des sociétés savantes, qu’eut lieu la fondation de l’ACPU. A l’époque, il n’existait, au pays, que six associations locales et on accepta les membres individuels du corps professoral à l’ACPU, sans égard à leur appartenance à une association locale.

Au début des années cinquante, le fonctionnement de l’Association était assuré entièrement par ses dirigeants élus, qui devaient s’organiser pour effectuer ce travail entre leurs fonctions professorales; il n’y avait ni personnel ni secrétariat et, au cours des premières années, il était jugé nécessaire de choisir le président, le secrétaire et le trésorier parmi les professeurs de la même université pour assurer l’efficacité de la conduite des affaires de l’Association. A l’origine, les cotisations annuelles furent établies à deux dollars par membre.

Les dirigeants de la première époque s’intéressaient particulièrement au bien-être économique et aux conditions de travail des membres, mais il n’existait alors aucunes données fiables à cet égard. C’est pourquoi, lorsqu’on recrutait des membres pour la nouvelle association, on recueillait en même temps des renseignements sur les traitements, les pensions, les dispositions relatives aux congés et des questions semblables. Le processus était autocatalytique: de meilleurs renseignements distribués aux membres leur montraient à quel point la façon dont on les traitait était inacceptable; ce qui signifiait que plus de membres se joignaient à l’Association et que, à leur tour, ils apportaient le talent et l’argent nécessaire à l’élaboration d’études plus utiles aux associations locales et aux membres individuels. Dès 1955, l’Association comptait 2 000 membres répartis à la grandeur du pays. La protection de la liberté universitaire intéressait toujours les fondateurs de l’ACPU. Cependant, malgré le fait qu’il y eut certains renvois ou quasi-

renvois scandaleux (dont certains relevaient des chasses aux sorcières dirigées contre les “communistes”, semblables à celles qui étaient alors en vogue aux Etats-Unis), les questions relatives à la liberté universitaire ne furent mises au premier plan qu’au moment du renvoi spectaculaire du professeur Harry Crowe par le United College de Winnipeg, en 1957. (Nous ne raconterons pas de nouveau ici cette histoire fascinante. Le lecteur intéressé se reportera à l’article intitulé “The Good Old Days”, qui a paru dans le *Bulletin de l’ACPU*, en octobre 1983.)

Le cas Crowe eut sur l’ACPU des conséquences profondes et d’une portée incalculable. L’Association créa alors son Comité permanent de la liberté universitaire et de la permanence de l’emploi (CLUPE) en vue de la protection et de la défense des universitaires individuels. En plus de remplir ces importantes fonctions, le CLUPE se transforma en l’un des comités les plus importants et les plus influents, sur le plan de l’élaboration de la politique. Si les énoncés relatifs aux ententes contractuelles, à la rémunération et à la permanence de l’emploi, pour n’en mentionner que quelques-uns, sont maintenant acceptés dans les universités canadiennes, c’est grâce au travail soutenu, intelligent et énergique accompli par le CLUPE durant les trente dernières années.

Le deuxième changement important à survenir en réaction au cas Crowe fut la création du secrétariat national, à Ottawa, et l’engagement du premier secrétaire général. L’ACPU qui, jusque-là avait été une organisation administrée seulement par des universitaires élus, devint alors une organisation contrôlée par ses membres et administrée par des employés professionnels à plein temps, qui relevaient des dirigeants élus. Au début des années soixante-dix, le personnel passa à environ dix ou douze personnes (dont la moitié étaient des professionnels et l’autre moitié des employés de soutien). Il compte maintenant 25 personnes: un secrétaire général, deux secrétaires généraux associés, un secrétaire général adjoint, neuf professionnels et douze employés de soutien.

Au cours des années soixante, il se produisit deux événements importants, qui eurent de grandes répercussions au sein de l’Association. L’un fut l’émergence de fortes pressions sur les campus en faveur d’une participation plus sérieuse du corps professoral à la direction des universités. Les professeurs désiraient participer à la prise des décisions dans un contexte plus démocratique et plus constitutionnel. En

“Le 6 juin 1951, lors d’une réunion des sociétés savantes, eut lieu la fondation de l’ACPU. A l’époque, il n’existait, au pays, que six associations locales.”

“Si les énoncés relatifs aux ententes contractuelles, à la rémunération et à la permanence de l’emploi, pour n’en mentionner que quelques-uns, sont maintenant acceptés dans les universités canadiennes, c’est grâce au travail soutenu, intelligent et énergique accompli par le CLUPE durant les trente dernières années.”

1963, l'ACPU et l'Association des universités et collèges du Canada (AUCO) se réunirent pour nommer la Commission Duff-Berdahl sur la direction des universités canadiennes. Le rapport de la Commission influa grandement sur l'accroissement de la participation des membres du corps professoral aux structures de direction des universités. Toutefois, lorsque les choses commencèrent à prendre forme, il était devenu manifeste que la démocratisation ne signifiait pas que les professeurs dirigeaient les universités, ce que beaucoup d'entre eux et un grand nombre des fondateurs de l'ACPU avaient souhaité, mais qu'ils partageraient le pouvoir, au sein d'une troïka, avec les administrateurs et les étudiants. La prise de conscience soudaine du fait que ces deux derniers groupes ne partageaient pas toujours les opinions des professeurs et que, chose encore pire, ils adoptaient parfois des positions contraires aux intérêts du corps enseignant, fut reçu comme un choc. Mais ce choc était vrai semblablement inévitable et salutaire.

Le deuxième événement des années soixante à avoir une grande importance dans la vie de l'ACPU fut la création d'associations de professeurs provinciales en Ontario (l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario - UAPUO) et au Québec (la Fédération des associations de professeurs des universités du Québec - FAPUQ). Au Québec, il existait un fort sentiment nationaliste qui contribua à la formation de la FAPUQ et, en Ontario, on ressentait fortement le besoin de disposer d'une organisation pour traiter avec le gouvernement de l'Ontario. Les associations provinciales mises sur pied par la suite, dont certaines préfèrent encore fonctionner sans personnel, virent le jour au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et dans les quatre provinces de l'Ouest. Nous reviendrons plus loin sur le rôle des associations provinciales.

Au cours des années soixante-dix, des défis encore plus nouveaux attendaient l'ACPU. Les beaux jours d'expansion des années soixante étaient révolus; des restrictions budgétaires nouvelles et peu familières commencèrent à apparaître; de nombreuses universités, devenues si grandes qu'elles ne pouvaient plus fonctionner selon l'ancien modèle paternaliste, furent donc transformées en multiversités contrôlées par des bureaucraties distantes.

L'une des réactions à ces changements fut inévitablement un profond souci de maintenir et de formaliser les procédures locales de négociation collective avec l'employeur. Les associations locales commencèrent à songer à former des syndicats accrédités fonctionnant sous le régime de la législation provinciale du travail. Le recours à l'accréditation commença au Québec mais s'étendit rapidement, par la suite, aux autres provinces. Sur certains campus, on avait adopté la négociation de régimes particuliers. (Dans le cadre de la négociation de régimes particuliers, une association non accréditée et l'employeur négocient une convention collective.)

Ce fut en 1971 que l'ACPU s'occupa pour la première fois de négociations collectives, offrant son aide pour l'accréditation et pour la négociation des premières conventions. On prit, de propos délibéré, la décision de faire accréditer les associations au niveau de l'université individuelle. Cela reflétait la primauté des associations locales au sein de l'ACPU et tenait compte des différences dans les dimensions et les rôles des universités prises individuellement. Cela permettait également aux associations de professeurs de négocier dans le secteur privé plutôt que dans le secteur public, ce qui leur donnait une plus grande

flexibilité et une plus grande latitude dans les négociations. Le Comité des négociations collectives de l'ACPU fut formé dans le but de surveiller l'évolution de ce secteur. En particulier, il inscrivit les politiques de l'ACPU dans les négociations collectives. Ainsi, les négociations collectives devinrent l'un des instruments de la réalisation des objectifs de l'organisation en matière de politique, notamment en ce qui concernait la protection des droits individuels et collectifs ainsi que la protection des intérêts économiques de la profession. L'examen de n'importe quelle convention collective universitaire révéla la profonde influence que l'ACPU a exercée sur les négociations collectives. Les conventions collectives des professeurs protègent expressément la liberté universitaire et les ententes relatives à la permanence de l'emploi et elles interdisent la discrimination d'une façon encore plus large que ne le font certains codes des droits de la personne.

L'avènement de la négociation collective s'accompagna d'un accroissement du nombre d'employés dont on avait besoin au secrétariat central et d'un élargissement de l'éventail des compétences nécessaires. Le paiement de ce service supplémentaire, au sein d'une association composée d'associations locales accréditées et non accréditées, demeure une question épineuse depuis de nombreuses années. Nous nous efforçons d'expliquer ce problème dans les sections ultérieures.

En outre, les années soixante-dix ont obligé l'Association à déterminer si les francophones du Québec pouvaient être à l'aise dans la structure de l'ACPU. Il a toujours été manifeste que les professeurs francophones du Québec n'accepteraient pas une situation dans laquelle la majorité anglophone du pays pourrait diriger la politique appliquée au Québec, quant à une question vitale pour la survie d'une communauté francophone en Amérique du Nord. Il était également manifeste que l'ACPU, en tant que groupe de pression national, serait beaucoup moins efficace si les universités francophones du Québec ne faisaient pas partie de l'organisation. À la suite de négociations, on conclut l'Accord ACPU/FAPUQ, lequel régit les rapports entre les deux organisations depuis 1976. L'Accord fait partie de la constitution de l'ACPU et il a été renouvelé deux fois.

Au début des années quatre-vingt, il était devenu manifeste qu'il n'était pas possible d'obtenir, à la table de négociation, tout ce que désiraient les associations locales et, de fait, que les gouvernements pouvaient, par des mesures législatives, réduire à néant les gains obtenus lors des négociations. Cette constatation incita l'Association à se mettre à exercer des pressions sur les politiciens et les fonctionnaires fédéraux et à reconnaître que ses compétences en tant que groupe de pression avaient besoin d'amélioration. L'ACPU exerce des pressions politiques depuis sa fondation mais, dès les années quatre-vingt, celles-ci sont devenues l'une des préoccupations centrales de l'organisation. Ce travail a été entrepris au palier fédéral et, avec l'aide des associations provinciales, au palier provincial.

L'exercice de pressions concerne certaines des principales questions qui touchent l'université: accessibilité, recherche, relations fédérales-provinciales en matière de financement, questions des droits de différents types (retraite obligatoire, questions concernant la condition des femmes, censure, etc.), pensions, impôt sur le revenu. Le gouvernement fédéral joue un très grand rôle quant à la plupart de ces questions, rôle beaucoup plus important que celui qu'il joue dans

d'autres secteurs du système d'éducation. Sur le plan financier, Ottawa fournit de nombreux milliards de dollars, même si la distribution d'une grande partie de cet argent est effectuée par les gouvernements provinciaux. C'est pourquoi les rapports avec Ottawa demeureront un élément clé du fonctionnement du système universitaire canadien. Mais, pour exercer des pressions d'une manière efficace, surtout si l'on ne dispose que d'une petite base, il faut avoir des alliés. En 1976, l'ACPU et la Fédération canadienne des sociétés de biologie ont créé le Consortium national des associations pédagogiques et scientifiques. Ce dernier compte maintenant 30 membres et permet de présenter un front commun utile relativement au gouvernement fédéral.

L'ACPU a également collaboré avec les associations provinciales et locales pour exercer des pressions au palier provincial et cela plus particulièrement, ces dernières années, en Colombie-Britannique, en Ontario et en Nouvelle-Écosse.

Nous avons l'intention de montrer, par cette brève description, que l'ACPU, loin d'être une organisation statique, a fait face à de nouveaux défis, a appris à penser selon de nouveaux schèmes et, d'une façon générale, a progressé avec le temps. Vu que, sous sa forme actuelle, elle compte dans ses rangs certaines des personnes les plus brillantes et les mieux informées de la société canadienne, cela ne doit pas nous étonner. Néanmoins, il peut se révéler nécessaire de rappeler aux membres, de temps à autre, que leur association continue d'évoluer pour répondre aux nouveaux besoins dont ils lui font part.

B La primauté des associations locales

Durant nos conversations avec d'autres associations et syndicats professionnels, nous nous sommes rendu compte qu'il existe différents modèles d'organisation du travail pour une association canadienne nationale. Certaines associations n'ont pas d'organisation locale; d'autres n'en ont pas de provinciale; d'autres, enfin, n'ont ni l'une ni l'autre et elles ne sont composées que de membres individuels.

Cela nous a amenés à étudier les rapports qui existent entre l'ACPU, les membres individuels du corps professoral, les associations locales et les associations provinciales afin de déterminer quel palier exerce, et quel palier devrait exercer, un contrôle sur le fonctionnement de l'ensemble.

Durant 35 ans, l'ACPU a défendu des associations locales, dont certaines existaient avant sa fondation. Il est manifeste que chaque campus a besoin de sa propre association locale pour traiter avec l'administration locale. Historiquement, les associations locales ont maintenu leur primauté sur l'ACPU et celle-ci a reconnu cet important principe dans ses statuts, dans l'élaboration de sa politique et dans son fonctionnement. Nous considérons que les associations locales doivent continuer de maintenir leur primauté sur l'ACPU et sur les associations provinciales pour deux puissants motifs.

En premier lieu, c'est aux membres individuels que l'on demande de supporter le coût du fonctionnement des associations provinciales et nationales. Bien que les membres individuels n'énoncent pas directement leurs opinions sur les affaires provinciales et fédérales (nous formulons plus loin une recommandation visant à modifier cet état de choses), les conseils décisionnels des associations provinciales

"La démocratisation ne signifiait pas que les professeurs dirigeraient les universités, ce que beaucoup d'entre eux et un grand nombre des fondateurs de l'ACPU avaient souhaité, mais qu'ils partageraient le pouvoir, au sein d'une troïka, avec les administrateurs et les étudiants."

"L'examen de n'importe quelle convention collective universitaire révéla la profonde influence que l'ACPU a exercée sur les négociations collectives. Les conventions collectives des professeurs protègent expressément la liberté universitaire et les ententes relatives à la permanence de l'emploi et elles interdisent la discrimination d'une façon encore plus large que ne le font certains codes des droits de la personne."

"Il a toujours été manifeste que les professeurs francophones du Québec n'accepteraient pas une situation dans laquelle la majorité anglophone du pays pourrait diriger la politique appliquée au Québec, quant à une question vitale pour la survie d'une communauté francophone en Amérique du Nord."

"Nous considérons que les associations locales doivent continuer de maintenir leur primauté sur l'ACPU et sur les associations provinciales."

"Certains des problèmes de fonctionnement que connaît l'association se présentent lorsqu'on oublie que les membres individuels sont ceux qui paient les cotisations par l'entremise de leurs associations locales."

"Durant nos audiences, nous avons été impressionnés par le soutien solide, essentiellement unanime, que le corps professoral manifeste à l'égard de l'existence de l'ACPU."

"L'ACPU, loin d'être une organisation statique, a fait face à de nouveaux défis, a appris à penser selon de nouveaux schèmes et, d'une façon générale, a progressé avec le temps."

"Nous estimons que nous avons probablement entendu de bons arguments à l'appui de tous les changements imaginables ou encore contre ceux-ci."

et nationales désirent connaître les opinions des associations locales. Il incombe donc aux associations locales de formuler et de transmettre l'opinion de leurs membres sur les importantes questions provinciales et fédérales.

En second lieu, afin de s'acquitter de leurs responsabilités vis-à-vis de leurs membres individuels, les associations locales doivent pouvoir, en agissant collectivement, déterminer les priorités et les programmes des associations nationales et provinciales et s'assurer que celles-ci fournissent les services désirés à un prix que les membres sont disposés à payer.

Tout cela peut sembler très évident, mais nous estimons que cela vaut la peine de le rendre explicite, étant donné qu'il est manifeste que certains des problèmes de fonctionnement que connaît l'association se présentent lorsqu'on oublie que les membres individuels sont ceux qui paient les cotisations par l'entremise de leurs associations locales et lorsque le niveau supérieur commence à suivre ses propres ordres du jour sans dûment consulter les autres.

De même, cela vaut la peine de le rendre explicite vu que certaines conséquences importantes en découlent, comme cela deviendra manifeste dans nos recommandations pour l'avenir.

C Existe-t-il un consensus quant aux choses que l'ACPU fait bien?

Tous s'accordent à reconnaître que le travail du Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi (CLUPE) a eu et continuera d'avoir une énorme valeur pour le corps professoral canadien. Bien que la situation et la sécurité de la liberté universitaire soient de beaucoup supérieures à ce qu'elles étaient au moment de la fondation de l'association, le maintien de cet état de chose dépend de la vigilance constante exercée par le CLUPE.

Tous s'accordent également à reconnaître que le travail de l'Association, en ce qui concerne l'exercice de pressions sur les politiciens et fonctionnaires fédéraux, est valable et qu'il devrait être accru et effectué de façon plus professionnelle à l'avenir. On s'accorde à affirmer que l'association devrait développer sa capacité d'aider les associations provinciales et locales à exercer leurs propres pressions. On s'accorde aussi à dire que l'association devrait accroître ses efforts dans le domaine des relations publiques.

Une grande proportion des personnes interrogées estiment que l'ACPU a appris à s'occuper des questions de négociations collectives au cours des quinze dernières années et qu'elle devrait maintenir sa compétence dans ce domaine. Les seules organisations qui n'acceptent pas ce point de vue sont soit des associations provinciales ou des associations locales non accréditées. D'après ce qu'on nous a dit, les associations locales accréditées ne sont pas très en faveur du transfert des services de négociation collective au palier provincial. Cependant, à l'avenir, cela pourrait se révéler une question beaucoup plus importante qu'à l'heure actuelle et nous nous efforcerons de proposer un moyen d'effectuer facilement le transfert au palier provincial si jamais c'était là le désir d'une large majorité des associations locales. Nous proposerons aussi une façon de structurer l'Association de manière à ce que les associations locales n'estiment pas payer pour des services de négociation collective dont elles ne croient pas avoir besoin et qu'elles n'utilisent pas.

Une grande proportion des personnes interrogées reconnaissent que le secrétariat de l'ACPU fournit un bon service en tant qu'organisme de regroupement de nombreux types de renseignements qui intéressent les sections locales et la profession. Certaines des données brutes de ce service proviennent des associations locales elles-mêmes; certaines proviennent de Statistique Canada et d'autres de sources publiques ou gouvernementales. Il semble être généralement reconnu qu'il faut rassembler les données brutes en un seul endroit aux fins de traitement. Essentiellement, tous s'accordent à reconnaître que la collecte, l'interprétation et l'utilisation des données relatives aux avantages économiques sont bien administrées, d'une façon coopérative, par les trois paliers d'association. Dans ce travail, la part de l'ACPU consiste essentiellement dans la collecte et l'interprétation des données. La plupart des associations locales et provinciales sont satisfaites du service fourni et dérivent la réponse du personnel aux questions comme étant rapide, efficiente et polie. Cependant, certains ont laissé à entendre que les données fournies n'étaient pas toujours présentées sous la forme la plus utile et qu'une analyse plus approfondie aurait facilité les choses. Nous formulerons ci-dessous une recommandation sur la façon de traiter avec les clients insatisfaits.

Pour l'essentiel, on s'accorde à reconnaître qu'il conviendrait que ce soit l'association qui s'occupe des questions

importantes relatives à la condition des femmes universitaires. Un grand nombre de personnes estiment qu'il faudra faire davantage, pendant encore un certain temps, dans cet important secteur. Étant donné que les femmes peuvent s'intéresser à ces questions aux trois paliers de travail des associations, l'intégration et la coopération seront essentielles. Tous s'accordent à reconnaître que l'ACPU est l'organisme le plus apte à représenter le corps professoral canadien aux réunions internationales importantes.

D Il existe un besoin de changement

Durant nos audiences, nous avons été impressionnés par le soutien solide, essentiellement unanime, que le corps professoral manifeste à l'égard de l'existence de l'ACPU. Il est tout à fait clair dans l'esprit de tous, que si l'association était dissoute, il faudrait créer une autre institution nationale pour remplir le vide qui en résulterait. Nous concluons donc qu'il est souhaitable que les objectifs et les structures actuelles soient maintenant réexaminées et, s'il y a lieu, qu'elles soient révisées de façon à correspondre à l'évolution qui s'est produite.

Bien entendu, il est tout aussi manifeste que tous n'ont pas la même opinion quant à la nature des changements les plus souhaitables et quant à la façon dont ils devraient se produire. Nous estimons que nous avons probablement entendu de bons arguments à l'appui de tous les changements imaginables ou encore contre ceux-ci. Il est donc manifestement impossible pour le Comité d'examen de présenter des propositions qui tiennent compte des idées préférées de chacun. Aux jours les plus sombres de notre tournée, chacun des plus membres du Comité s'est demandé: "Comment donc ai-je pu me mettre dans cette situation?" Bien que l'abondance de conseils contradictoires puisse être une bonne raison de décider de n'apporter que de légères modifications au statu quo, le Comité d'examen est fermement d'avis que le moment est venu, dans l'histoire de l'association, d'apporter certains changements radicaux à ses buts et à ses structures, de même qu'à ses rapports avec les membres individuels du corps professoral et avec les associations locales et provinciales. Dans la prochaine section du rapport, nous nous efforcerons de cerner les problèmes fondamentaux qui gênent le fonctionnement de l'association du corps professoral au Canada.

III — Causes des tensions et des difficultés de fonctionnement

A Divisions

Il est évident pour nous que le fonctionnement de l'association du corps professoral subit de sérieuses tensions à l'heure actuelle et qu'il a subi des tensions continues pendant la majeure partie de son existence.

Les signes de la présence des tensions internes actuelles sont manifestes: le retrait des associations de professeurs des universités de la Saskatchewan (1981) et de l'Alberta (1986); les disputes entre l'ACPU et les associations provinciales quant à la prestation des services de négociation col-

lective; les dissensions au sein des associations provinciales; les disputes internes relatives aux cotisations et au scrutin; et, bien entendu, la mise sur pied du Comité d'examen externe.

A notre avis, la preuve de l'existence de tensions permanentes au sein de l'association est également manifeste. Parmi les nombreux rapports et études internes des activités de l'association que nous avons pu lire se trouvent les suivants:

- Draft Report of the CAUT Committee on the Fee Structure (1975)
- Report of the Ad Hoc Committee of the CAUT Board on the Continuance of the

Regional Offices (1977)

- Report of the Ad Hoc Committee on Cost and Efficiency of CAUT Operations (1983-84). (Ce rapport a été présenté annuellement après 1983-1984.)
- A History of the Mill Rate (1985)
- Management Salary Policy (1985)
- CAUT Objectives and Resources (1985)
- Autres méthodes de calcul des cotisations (1986)
- Report on Central Office Operations (1986)
- Study of Overtime (1986)

Nous avons aussi pris connaissance d'autres documents concernant les struc-

tures de l'ACPU: par exemple, sur les négociations qui ont abouti à la création du Bureau de direction en 1972.

A première vue, il nous a semblé que l'Association manifestait une attitude égocentrique chronique et l'un d'entre nous a fait la réflexion suivante: "Si l'Association a consacré tous ces efforts à des études internes, la raison en est peut-être qu'elle n'a pas encore cerné le problème réel." Ce commentaire a servi de base à la première partie de nos recherches: nous avons voulu découvrir si les disputes concernant la structure des cotisations ou la pondération du scrutin, ou des questions encore plus importantes, par exemple, sur ce que devraient être les activités de l'Association, n'étaient que les *symptômes* d'un problème plus fondamental, plutôt que le problème lui-même.

Si cette hypothèse est exacte et si nous pouvons cerner le problème fondamental, peut-être alors les problèmes plus superficiels (mais néanmoins réels et irritants) seront-ils plus faciles à résoudre. Nos discussions avec les membres des associations de professeurs nous ont amenés à croire que, de fait, il *existe* un important problème sous-jacent que l'Association n'a jamais débattu explicitement ni abordé et que ce problème est la cause d'un bon nombre des tensions actuelles.

Tous les mémoires qui nous ont été soumis contenaient des commentaires généraux ou détaillés sur le niveau actuel de satisfaction ou d'insatisfaction éprouvée à l'égard de l'ACPU. Mais, néanmoins, dans un grand nombre des mémoires qui provenaient des associations locales, on soulignait l'existence d'autres associations locales qui possédaient certaines caractéristiques différentes de celles de l'association qui avait rédigé le mémoire et qui, par conséquent, auraient une opinion différente, et on faisait observer que le point de vue différent de l'autre association découlait de ses caractéristiques différentes.

Une façon plus claire d'exprimer ce point de vue consisterait peut-être à dire que les associations locales dont se compose l'ACPU sont loin de constituer un groupe homogène. Chose encore plus importante, elles peuvent être divisées de plusieurs différentes façons en deux groupes ayant sur les problèmes des points de vue entièrement différents. Nous estimons que l'existence de ces divisions est la cause du problème fondamental de l'ACPU; que leur présence devrait être reconnue explicitement et que l'Association devrait s'efforcer de profiter de sa diversité tout en essayant de ramener au minimum les frictions épuisantes qui surviennent de temps à autre sur les lignes de division.

Nous avons cerné quatre différentes façons de diviser les associations locales membres de l'ACPU en deux groupes. Il est intéressant et, à notre avis, important de noter que la plupart des mémoires présentés indiquaient qu'une ou deux de ces divisions causaient des problèmes à l'ACPU et qu'un seul des mémoires a traité des quatre divisions.

Examinons maintenant les importantes divisions suivantes des associations locales:

□ Depuis 1972 environ, année où commença l'accréditation des associations locales, l'ACPU a accepté des syndicats locaux accrédités et des associations à régime particulier d'une part et des associations locales non accréditées d'autre part.

□ Certaines associations locales appartiennent aux associations provinciales de professeurs (Alberta, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Ecosse, Ontario,

Québec) et les autres n'ont pas d'association provinciale ou ont choisi de n'avoir qu'une organisation de base sans personnel.

□ Mentionnons aussi la division fondamentale du Canada entre le Québec et les autres provinces.

□ Depuis les premiers jours de l'existence de l'association, il y a eu de grosses et de petites associations locales. La plus grosse association locale du pays compte 2 000 membres; la plus petite n'en a que 12.

Nous croyons qu'il est possible de montrer que la plupart des disputes qui génent le fonctionnement de l'association du corps professoral au Canada ont leur origine dans les divisions énumérées ci-dessus. Nous allons être aussi clairs que possible. Nous ne croyons pas que l'hétérogénéité de l'Association, *en soi*, est la cause des problèmes. Néanmoins, l'hétérogénéité entraîne, au sein de l'Association, des disputes qui peuvent *ressembler* à des disputes concernant les buts, les politiques, les cotisations ou les méthodes de scrutin, mais qui sont réellement des disputes sur les lignes de division. Très souvent, les participants aux débats ne sont même pas conscients de ce fait. Ils ne discutent que des irritants superficiels et ne parviennent pas aux questions fondamentales qui sont les causes réelles de leurs problèmes. Pour cette raison, ils sont incapables d'élaborer des solutions satisfaisantes et durables.

Nous avons supposé qu'il était important pour le corps professoral canadien de rester aussi uni que possible et que c'était la raison pour laquelle il était disposé à tolérer et à encourager la diversité remarquable qui fait de l'ACPU ce qu'elle est. Si cela est exact, il est nécessaire que les membres individuels comprennent cette diversité, connaissent la façon dont elle les touche et dont elle touche les autres et acceptent la notion selon laquelle la tolérance des autres points de vue est une *condition essentielle* de la prospérité de l'Association et de la réduction au minimum des frictions qui se produisent inévitablement au sein d'une association hétérogène.

Il a été intéressant d'observer, durant nos réunions, que, très souvent, la position que l'association locale adoptait quant aux disputes en cours dépendait le plus directement de sa situation dans les quatre divisions plutôt que d'une suite de raisonnements inattaquables. En d'autres termes, les associations locales qui sont venues nous parler nous ont dit très souvent ce qu'elles désiraient, ce qui conviendrait le mieux à elles-mêmes et à leurs membres, et elles soupçonnaient implicitement que le même remède guérirait les maux de l'ACPU. Bien entendu, il n'y a rien de mal à cela, mais cela signifiait que le Comité d'examen ne pouvait pas exécuter son mandat simplement en menant une enquête; nous avons plutôt tenté de répondre à la question: "Quelle est la meilleure façon d'organiser et de structurer le fonctionnement de l'ensemble des associations de professeurs, au Canada?" Nous nous sommes efforcés, à partir des documents que nous avons lus et des mémoires que nous avons reçus, d'effectuer une synthèse répondant à cette importante question.

Nous croyons qu'en étudiant *tous* les problèmes causés par chacune de ces divisions, lesquels sont interdépendants, nous serons peut-être en mesure de trouver une solution d'ensemble aux problèmes des divisions et qu'à partir de là, il sera peut-être possible de formuler des propositions raisonnables au sujet des structures, du

partage des responsabilités, des cotisations et ainsi de suite. Dans les quelques prochaines sections, nous exposerons notre point de vue sur les diverses divisions que nous avons décrites, sur leurs effets nuisibles et sur leurs interactions. Enfin, nous formulerons un certain nombre de recommandations fondamentales quant aux modifications à apporter au fonctionnement de l'Association.

B Division 1: entre les syndicats et les associations

Au début des années soixante-dix, les associations locales de professeurs ont commencé à chercher de meilleurs moyens de s'assurer qu'elles seraient en mesure de participer à des négociations collectives valables avec leurs employeurs. De nombreuses associations locales étaient capables de protéger leurs intérêts en améliorant et en consolidant leurs arrangements informels locaux, mais beaucoup d'autres ont commencé à mener les campagnes d'organisation nécessaires à la transformation d'associations locales en syndicats locaux, accrédités en vertu de la législation provinciale.

Il n'est probablement pas nécessaire de raconter ici en détail l'histoire de la syndicalisation des campus canadiens, mais il est essentiel de formuler quelques observations générales.

En premier lieu, l'intérêt initial pour la syndicalisation s'est manifesté au début des années soixante-dix sur les campus locaux et non pas au Conseil de l'ACPU ni au secrétariat de l'ACPU. De fait, il serait probablement équitable de dire que l'ACPU fut surprise par l'apparition soudaine de ce fait nouveau et par sa rapide expansion.

Au départ, et au cours des années cinquante et soixante, l'ACPU ne fut pas en mesure de s'occuper des questions soulevées par la négociation collective des syndicats accrédités. Aucun employé du secrétariat de l'ACPU n'avait de compétence dans ce domaine et, jusque vers 1972, il n'existait même pas de Comité des négociations collectives pour exploiter les talents des membres du corps professoral. En 1974, le premier membre du personnel possédait une formation dans le domaine des négociations collectives fut engagé.

Comme on peut l'imaginer, les premiers jours de son emploi furent occupés à tenter d'acquiescer une foule de connaissances nouvelles. Quel était le sens de la loi du travail et que signifiait-elle pour la profession universitaire? Que fallait-il faire pour organiser les campus, pour négocier et administrer les conventions, pour recourir à la procédure de règlement des griefs et pour élaborer des libellés types de conventions? Comment les administrations des universités du pays réagissaient-elles à ce nouveau phénomène?

Au moment où tout cela se passait durant le milieu et la fin des années soixante-dix, il fallait faire face au problème connexe consistant à atténuer les craintes des membres individuels du corps professoral sur les campus quant à ce que certains considéraient comme un fait nouveau, alarmant et même radical: y aurait-il des horloges pointeuses dans les bureaux des doyens? Aurions-nous à débayer lorsque les syndicats des employés se mettraient en grève? Les *professionnels* adhèreraient-ils à des syndicats?

L'ACPU est sortie de la tempête et s'en est tirée à son honneur, pour autant que nous puissions en juger par nos entrevues.

"Nous ne croyons pas que l'hétérogénéité de l'Association, *en soi*, est la cause des problèmes. Néanmoins, l'hétérogénéité entraîne, au sein de l'Association, des disputes qui peuvent *ressembler* à des disputes concernant les buts, les politiques, les cotisations ou les méthodes de scrutin, mais qui sont réellement des disputes sur les lignes de division."

"Il est nécessaire que les membres individuels comprennent cette diversité, connaissent la façon dont elle les touche et dont elle touche les autres et acceptent la notion selon laquelle la tolérance des autres points de vue est une *condition essentielle* de la prospérité de l'Association."

"L'intérêt initial pour la syndicalisation s'est manifesté au début des années soixante-dix sur les campus locaux et non pas au Conseil de l'ACPU ni au secrétariat de l'ACPU."

"Il existe encore, au sein de l'ACPU, un grand nombre d'associations de professeurs locales non accréditées. Beaucoup de ces associations nous ont déclaré que, lorsqu'elles avaient demandé de l'aide au secrétariat de l'ACPU pour résoudre leurs problèmes de négociations, celle-ci leur a été fournie gratuitement et sans laisser à entendre que la syndicalisation était la seule façon d'agir convenable."

"L'ACPU peut être divisée en associations locales qui, en plus de faire partie de l'ACPU, adhèrent à des associations provinciales et soutiennent celles-ci financièrement ainsi que des associations locales qui n'ont pas besoin d'associations provinciales ou n'ont que des associations provinciales "sur papier", qui n'imposent presque aucun fardeau financier aux membres."

"Les disputes territoriales peuvent aboutir à une concurrence coûteuse, à un pharisaïsme ennuyeux, à des conflits désagréables entre les dirigeants et le personnel administratif, qui devraient être des collègues et des alliés, ainsi qu'à de la médisance et des querelles puériles entre les employés."

Plus de 80 p. 100 des professeurs des universités canadiennes appartiennent maintenant à des syndicats locaux accrédités ou participent à des régimes particuliers. Le secrétariat de l'ACPU fournit un service compétent en matière de négociations collectives, qui a été apprécié par les associations locales d'un océan à l'autre. Les services offerts comprennent des conseils sur les campagnes d'organisation, de l'aide pour la négociation des conventions, surtout la première, de l'aide pour le règlement des griefs et les arbitrages, pour l'élaboration d'un ensemble de clauses modèles et pour l'organisation d'un séminaire sur les négociations collectives visant à montrer aux membres des associations locales à assumer eux-mêmes un grand nombre de ces importantes responsabilités.

Il existe encore, au sein de l'ACPU, un grand nombre d'associations de professeurs locales non accréditées qui ne manifestent aucun intérêt pour l'accréditation. Beaucoup de ces associations nous ont déclaré que, lorsqu'elles avaient demandé de l'aide au secrétariat de l'ACPU pour résoudre leurs problèmes de négociations, celle-ci leur a été fournie gratuitement et sans laisser à entendre que la syndicalisation était la seule façon d'agir convenable.

Nous estimons que l'ACPU a alors adopté un point de vue juste et nous la félicitons à cet égard. On peut faire fonctionner à la fois les syndicats et les associations et les associations locales doivent avoir le loisir de décider de leur propre avenir.

Par conséquent, à l'heure actuelle, l'Association est divisée en deux groupes: la Association des professeurs et la plupart des associations locales sont syndiquées, mais il reste encore une minorité importante qui ne l'est pas. Cette division entraîne, pour l'Association, deux importants problèmes dont nous allons traiter maintenant.

Le premier problème provient de ce que certaines associations locales désirent que l'ACPU leur fournisse des services spécialisés de négociation collective, tandis que d'autres associations locales n'ont pas besoin de ces services ou estiment qu'elles peuvent se les procurer elles-mêmes. Qui devrait alors supporter le coût des services spécialisés de négociation collective? Malheureusement, cette question s'est posée depuis qu'il existe des syndicats de professeurs. Les associations non accréditées déclarent: "Nous ne sommes pas un syndicat et nous ne voyons pas pourquoi nous serions obligés de supporter le coût de tous ces services supplémentaires dont ont besoin les syndicats." Les syndicats répondent que les services de négociation collective profitent à toutes les associations locales, vu que même les associations locales non accréditées négocient avec leurs employeurs et ont recours au service de négociation collective, qu'elles le reconnaissent ou pas.

Le second problème se présente en raison de l'intérêt que manifestent à l'égard des questions de négociation collective certaines associations provinciales de professeurs.

Est-il possible de répartir la prestation des services de négociation collective entre l'ACPU et les associations provinciales, dans les cas où les associations locales désirent obtenir ces services à l'échelle provinciale d'une façon raisonnable qui aboutira à une saine collaboration plutôt qu'au gaspillage et à la concurrence destructive? Nous croyons que la solution de ce problème a un rapport avec les questions soulevées par l'existence des associations provinciales.

C Division 2: entre les provinces ayant des associations provinciales et celles qui n'en ont pas

Durant les quinze premières années de l'existence de l'ACPU, elle était la seule fédération à laquelle adhéraient des associations locales. A la fin des années soixante, il se forma des associations provinciales au Québec (FAPUQ) et en Ontario UAPUO (OCUFA). Ces associations furent constituées surtout en raison du fait que l'enseignement postsecondaire relève de la compétence provinciale et parce qu'on s'était rendu compte de la nécessité, pour les associations de professeurs, d'exercer des pressions dans les capitales provinciales, particulièrement à l'égard des questions pécuniaires. L'ACPU a facilité la naissance de ces associations et, plus tard, d'autres associations provinciales en leur fournissant à la fois une aide financière et des conseils en matière d'organisation.

Comme l'ACPU, la FAPUQ et l'UAPUO ont fait face à leurs propres défis, survécu à leurs propres dissensions internes et subi leur propre évolution, de sorte qu'elles sont devenues des organisations dotées d'un personnel nombreux, constitué à la fois d'employés professionnels et d'employés de soutien, qui relèvent tous des dirigeants élus. Bien entendu, il est parfaitement compréhensible que les associations provinciales aient été fondées d'abord en Ontario et au Québec, où il existe de nombreuses universités et un grand nombre de professeurs et où les ressources nécessaires au soutien du palier intermédiaire de fonctionnement des associations de professeurs sont faciles à obtenir.

A la fin des années soixante-dix et durant les années quatre-vingt, on a vu apparaître des associations provinciales dans toutes les provinces, à l'exception de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard qui, toutes deux, n'ont qu'une seule université.

La Confederation of Alberta Faculty Associations (CAFA), la Fédération des associations de professeurs des universités du Nouveau-Brunswick (FAPUNB) et la Confédération des associations de professeurs des universités de la Nouvelle-Écosse (CAPUNE) ont toutes évolué, au point où chacune compte maintenant deux employés, un professionnel et un employé de soutien.

La Confederation of University Faculty Associations of British Columbia (CUFA/BC), la Manitoba Organization of Faculty Associations (MOFA) et la Saskatchewan Association of University Teachers (SAUT) ont choisi de demeurer des organisations sans personnel et, par conséquent, des organisations très peu coûteuses. Elles facilitent les rencontres des dirigeants des associations locales des provinces et elles permettent, dans une certaine mesure, d'exercer des pressions concertées dans les capitales provinciales.

A l'heure actuelle, l'ACPU peut donc être divisée en associations locales qui, en plus de faire partie de l'ACPU, adhèrent à des associations provinciales et soutiennent celles-ci financièrement ainsi que des associations locales qui n'ont pas besoin d'associations provinciales ou n'ont que des associations provinciales "sur papier", qui n'imposent presque aucun fardeau financier aux membres. Il existe deux groupes de problèmes très importants qui découlent de cette division.

Tout d'abord, il existe certains problèmes qui sont internes à l'ACPU elle-même et, ici encore, ils sont incarnés dans une dispute concernant les cotisations. Essentiellement, les associations locales qui

ont des bureaux et des employés provinciaux peuvent soutenir qu'elles payent des cotisations pour financer un palier d'activités supplémentaire et que cette situation est injuste parce que les associations locales qui ne financent pas d'association provinciale ont quand même besoin des services que les associations provinciales peuvent offrir mais les obtiennent de l'ACPU sans frais supplémentaires. La réponse des autres associations locales semble être que les personnes qui ont fondé les associations provinciales l'ont fait de leur propre gré et, dans certains cas, les ont placées inutilement en concurrence avec l'ACPU. Les autres associations locales demandent pourquoi elles seraient obligées d'aider à financer tout cela.

Le second problème, qui se manifeste de bien des façons, est externe et il est incarné dans la concurrence entre l'ACPU et les associations provinciales, surtout la FAPUQ, l'UAPUO (OCUFA) et la CAPUNE (NSCUFA). Au départ, les disputes sont territoriales mais elles sont très différentes dans les trois provinces.

A l'heure actuelle, il existe une dispute sérieuse entre l'ACPU d'un côté et l'UAPUO et la CAPUNE de l'autre. Dans les mémoires qu'elles nous ont présentés, les deux associations provinciales ont déclaré sans ambages qu'elles pouvaient fournir des services dans le domaine des négociations collectives mieux que ne le peut l'ACPU. De plus, elles soutiennent qu'il est naturel que ce soit dans les provinces qu'on s'occupe des questions de négociation collective, étant donné que l'accréditation est régie par la législation provinciale. Les arguments présentés par les associations provinciales étaient embarrassants, vu que, d'après ce que nous ont dit les syndicats locaux dans les deux provinces, peu de personnes désiraient voir ces associations s'occuper des questions de négociation collective. Dans toutes les provinces, les syndicats locaux sont généralement satisfaits du service de négociation collective de l'ACPU et sont en faveur de celui-ci. Nous concluons donc que les syndicats locaux considèrent le second argument comme *non probant* et nous partageons leur avis. Cependant, ce que nous désirons réellement souligner ici est le fait que l'existence même d'une dispute animée est un bon exemple du type de difficultés de fonctionnement qui surviennent lorsqu'il existe deux paliers d'association à l'œuvre, en plus du palier local, et qu'ils sont en concurrence plutôt qu'en harmonie.

Bien entendu, les disputes territoriales peuvent être justifiées. D'autre part, lorsqu'elles se produisent au sein de ce qui devrait n'être qu'une entreprise en collaboration, ce qui est ici le cas, elles peuvent aboutir à une concurrence coûteuse, à un pharisaïsme ennuyeux, à des conflits désagréables entre les dirigeants et le personnel administratif, qui devraient être des collègues et des alliés, ainsi qu'à de la médisance et des querelles puériles entre les employés.

Ce sont là d'importants problèmes qui sont interdépendants des autres problèmes qui, à notre avis, ont pour origine les divisions.

D Division 3: entre le Québec francophone et le reste du pays

Jusque vers 1972, les associations locales du Québec étaient membres de l'ACPU aux mêmes conditions que les universités du reste du pays. Au début des années soixante-dix, les dirigeants de la FAPUQ et de l'UAPUO tentèrent de transformer l'ACPU en une confédération d'associa-

tions provinciales. Devant l'échec de leur tentative d'obtenir l'appui des autres provinces, les associations locales membres de la FAPUQ décidèrent alors de quitter l'ACPU.

Après quelques années, il devint important de déterminer si un *arrangement* pouvait être élaboré avec la FAPUQ et, le moment venu, un accord fut conclu entre l'ACPU et la FAPUQ. Cet accord fait maintenant partie des Statuts de l'ACPU et il a été renouvelé deux fois. Cet accord a apporté aux associations locales du Québec une forme de souveraineté association qui était vraisemblablement le seul arrangement possible au cours des années soixante-dix, vu la différence d'orientation politique qui existait alors entre le Québec et le reste du Canada.

Dans les autres provinces, nous avons trouvé beaucoup de bonne volonté envers les associations locales du Québec, leurs objectifs culturels et linguistiques et leur contexte politique. Toutefois, ces sentiments collégiaux ne s'étendent pas aux arrangements financiers qui représentent une partie de l'Accord. Bien que les associations locales du Québec aient besoin de moins de services de l'ACPU que les associations locales des autres parties du pays, ces dernières ne croient pas que les associations locales du Québec payent leur juste part. Plus d'une grosse association locale nous a signalé qu'elle versait plus de cotisations à l'ACPU que l'ensemble de la province de Québec. En raison de cet état de choses, il existe un sérieux mécontentement dans le reste du pays.

E Division 4: entre les associations locales, grosses et petites

Les associations locales les plus grosses ont des listes de membres de plus de 1 000 personnes; l'Université de l'Alberta, qui a récemment quitté l'ACPU, compte un peu plus de 2 000 membres. À l'autre extrémité de l'échelle, il existe quinze associations locales comptant moins de 100 membres. La liste de membres médiane est d'un peu moins de 200 personnes.

Les grosses associations locales, qu'elles soient syndiquées ou pas, sont toutes en mesure de prendre soin d'elles-mêmes sur les campus de leurs villes respectives sans trop de difficulté. Elles peuvent trouver des membres qui siègeront aux comités de direction, participeront aux négociations et régleront les cas de griefs. Leur longue liste de membres leur apporte une abondance de

talents et, bien entendu la base financière nécessaire pour supporter un fonctionnement professionnel. Toutes les associations locales les plus grosses et la plupart de celles qui comptent plus de 500 membres ont engagé leurs propres employés, dont certains sont des professionnels.

D'autre part, les petites associations locales, qui ne disposent pas des mêmes ressources, sont souvent administrées avec compétence. Néanmoins, elles déclarent toujours sans détour qu'elles se sentent plus à l'aise parce qu'elles savent que l'ACPU est là pour les soutenir si elles ont besoin d'aide.

La cotisation annuelle de l'ACPU, pour tous les membres de chaque association locale, est d'environ 90 \$ par personne (bien entendu, le chiffre réel varie selon le grade, mais cela est sans intérêt pour nous ici). La cotisation par personne est la même, que l'association locale soit grosse ou petite. Ainsi, une association locale comprenant 1 000 membres en règle verse environ 90 000 \$ par année à l'ACPU et une association locale de 100 membres lui verse 9 000 \$.

La division entre les grosses et les petites associations locales n'est pas une différence bien tranchée comme les trois autres divisions que nous avons cernées, mais elle est néanmoins une distinction qui laisse beaucoup de place aux discussions acrimonieuses.

Les grosses associations soulignent "qu'elles versent" des cotisations beaucoup plus importantes à l'Association que les petites associations mais sans bénéficier d'un accroissement proportionnel de leur influence. (Nous n'avons mis l'expression "qu'elles versent" entre guillemets que pour insister sur la façon dont les dirigeants des associations locales en arrivent à penser que les cotisations transmises à l'ACPU sont les leurs, même si elles sont, en fait, les contributions des membres individuels à l'ACPU.)

De plus, les grosses associations ajoutent qu'elles dépensent beaucoup d'argent pour tenir leurs propres bureaux et que, étant donné qu'elles disposent de ces bureaux, elles exercent moins de pression sur les services provenant de l'ACPU.

Elles en concluent qu'il serait plus "démocratique" d'avoir recours au scrutin pondéré (certains disent "délégation pondérée") dans les organes décisionnels de l'ACPU. Le scrutin pondéré compenserait d'une façon équitable le soutien financier plus important qu'elles fournissent. D'autre part, elles estiment qu'il devrait y avoir une limite au nombre de

membres individuels pour lesquels "elles doivent payer".

Les petites associations soulignent que la profession universitaire doit agir à l'unisson pour le bien commun. Le bien-être des universitaires sur les petits campus n'est pas moins important qu'il ne l'est sur les gros campus. Une violation des droits d'un universitaire ou d'une association locale a des conséquences sur les droits de tous. Tous les universitaires ont une égale importance et il est donc équitable qu'ils paient tous la même cotisation.

De plus, ajoutent les petites associations locales, vu qu'elles sont petites, elles exercent moins de pression sur les services provenant de l'ACPU. Les grosses associations locales, dotées de nombreux employés, ont une meilleure connaissance des services accessibles et de la façon d'en profiter.

Les petites associations locales concluent qu'il serait plus "démocratique" pour le Conseil de mener ses affaires selon le principe consistant à accorder une voix à chaque association locale. Après tout, ce sont les associations locales qui constituent l'ACPU et elles devraient avoir une part égale à son administration. Cet argument ne va pas jusqu'à préconiser une cotisation égale pour chaque association locale. Nous nous sommes efforcés d'illustrer les différences d'opinion qui existent entre les grosses et les petites associations locales, selon ce qui nous a été dit à maintes reprises, étant donné qu'elles nous semblent être un exemple, par excellence, de litige concernant une question (comment les grosses et les petites associations peuvent-elles s'entendre entre elles) mais qui prend d'autres formes (cotisations, "démocratie" et ainsi de suite). Deux solitudes sont confrontées l'une à l'autre, mais ne parviennent pas à se toucher.

Il y a lieu de noter ici que bien que cette dispute puisse s'envenimer, dans la mesure où elle était l'un des éléments de la décision de l'association locale de l'Université de l'Alberta de se retirer de l'ACPU, les grosses associations acceptent à l'unanimité l'argument selon lequel les menaces faites aux universitaires sur les petits campus ne sont pas plus tolérables que celles qui sont faites sur les gros campus. En outre, elles reconnaissent qu'elles doivent verser plus d'argent que les petites associations à l'organisation afin de maintenir celle-ci en existence. La question devient alors "combien de plus?" et "devrait-il y avoir un accroissement compensatoire de l'influence que nous avons au sein de l'association?"

"L'accord entre l'ACPU et la FAPUQ a apporté aux associations locales du Québec une forme de souveraineté association."

"Dans les autres provinces, nous avons trouvé beaucoup de bonne volonté envers les associations locales du Québec, leurs objectifs culturels et linguistiques et leur contexte politique. Toutefois, ces sentiments collégiaux ne s'étendent pas aux arrangements financiers qui représentent une partie de l'Accord."

"Les associations locales les plus grosses ont des listes de membres de plus de 1 000 personnes; à l'autre extrémité de l'échelle, il existe quinze associations locales comptant moins de 100 membres."

"La division entre les grosses et les petites associations locales est une distinction qui laisse beaucoup de place aux discussions acrimonieuses."

"Une violation des droits d'un universitaire ou d'une association locale à des conséquences sur les droits de tous."

IV Recommandations

A Principales recommandations

Nous allons énumérer ici nos *principales* recommandations quant à des changements à apporter. Dans les sections suivantes, nous les traiterons en détail et nous expliquerons pourquoi nous les jugeons importantes. Les recommandations secondaires seront énumérées à la section IV-J.

Les objectifs de l'Association

La mission de l'ACPU est définie dans ses statuts généraux actuels comme suit:

- défendre les intérêts du personnel universitaire, y compris des professeurs, des bibliothécaires et des chercheurs,
- promouvoir les normes de leur profes-

- sion et
- chercher à améliorer la qualité de l'enseignement supérieur au Canada.

1. À notre avis, les objectifs énoncés dans les Statuts conviennent encore à l'ACPU, mais nous recommandons qu'on insiste davantage sur le deuxième et le troisième au cours des années à venir. (Section IV-B).

2. Nous recommandons que le Conseil mette sur pied un nouveau comité permanent de la politique sur l'enseignement postsecondaire. Ce comité devrait être chargé d'élaborer des plans stratégiques et tactiques qui permettront à l'association de comprendre la politique publique actuelle en matière d'enseignement postsecondaire et d'exercer des pressions en vue de faire apporter des changements lorsqu'il y aura lieu. (Section IV-B).

Les rapports entre l'association, les associations provinciales et les associations locales

3. Nous recommandons que l'ACPU continue d'être une fédération d'associations locales qui partagent certains services fondamentaux convenus pour lesquels les membres individuels du corps professoral paient la même cotisation de base. La cotisation de base devrait être suffisamment élevée pour supporter le coût du fonctionnement du secrétariat de l'ACPU et des services fondamentaux suivants: les comités permanents; l'exercice de pression sur le gouvernement fédéral, les relations publiques et l'aide à l'exercice de pression par les associations locales et provinciales dans ces deux domaines; un centre de regroupement des renseignements et de collecte et

"L'ACPU est la seule organisation canadienne à pouvoir représenter le corps professoral dans l'élaboration et la défense d'une politique publique qui forcera les gouvernements à considérer l'enseignement comme une question de première importance à l'ordre du jour politique national et provincial. Nous estimons qu'elle peut faire davantage à cet égard si elle le désire."

"Nous croyons que l'ACPU doit maintenant accepter le défi consistant à obtenir un soutien public et politique plus considérable pour l'université, considérée comme un facteur dynamique dans une société moderne."

"Nous croyons que le nouveau Comité permanent de la politique sur l'enseignement postsecondaire que nous proposons, fort d'un soutien convenable assuré par des professionnels possédant des compétences en recherches, en techniques de pression et en relations publiques, pourrait surveiller les principaux éléments de l'évolution de l'ACPU, qui se poursuivra au cours de la prochaine décennie."

d'analyse de données, y compris des données sur le traitement, les arbitrages des droits; les publications; les affaires internationales; le personnel et les dirigeants élus nécessaires pour permettre à ces services de fonctionner convenablement; et les autres services que le conseil pourra déterminer de temps à autre. La cotisation de base sera proposée aux membres individuels des associations locales par le Conseil. (Section IV-C).

4. Nous recommandons que l'Association soit restructurée de façon à prévoir les groupes de services facultatifs qui ne sont pas désirés par tous les membres ou par presque tous les membres. La Caisse de défense est un exemple actuel d'un tel groupe de services facultatifs. Nous croyons qu'il serait avantageux pour l'Association d'offrir les services de négociation collective en tant que groupe de services distincts et facultatifs. Bien entendu, il y aurait une seconde cotisation pour supporter les coûts de ces services, lesquels pourraient comprendre, par exemple: les coûts relatifs au Comité des négociations collectives; l'aide aux négociations, le soutien juridique; l'aide en cas d'urgence; les services d'arbitrage; les ateliers sur les négociations collectives; les conférences d'avocats; les publications sur les négociations collectives; le service de rédaction des clauses modèles; les coûts relatifs au personnel nécessaire pour permettre à ces services de fonctionner convenablement; et les autres services que les associations locales qui choisiraient ce service pourraient déterminer de temps à autre. La seconde cotisation serait déterminée par une assemblée des membres de ce que nous appellerons la Coopérative de négociation collective. (Section IV-D).

5. Nous recommandons que la Caisse de défense continue de fonctionner en tant que coopérative distincte. (Section IV-E).

6. Nous recommandons que les associations locales membres de l'ACPU prennent des mesures pour faire cesser la concurrence coûteuse qui existe entre l'ACPU et certaines des associations provinciales et s'assurer qu'il existe une collaboration raisonnable. A notre avis, il appartient aux associations locales de chacune des provinces où ce problème existe d'y mettre fin. Certaines associations locales se sont plaintes à nous de ces problèmes, mais ce sont elles, et seulement elles, qui ont la primauté et le pouvoir de régler ce problème. Nous croyons que notre proposition concernant la restructuration des services de l'ACPU devrait faciliter les choses. A la longue, nous estimons que l'ACPU et les associations provinciales devraient être intégrées en une seule association et nous recommandons qu'on entreprenne des pourparlers préliminaires à cet égard. (Section IV-F).

7. Nous recommandons qu'il soit mis fin progressivement et assez rapidement à l'Accord spécial conclu avec la FAPUQ; nous estimons qu'une période de trois ans serait un avis raisonnable que l'ACPU pourrait donner à la FAPUQ. Cela permettrait aux associations locales du Québec de déterminer si elles désirent ou ne désirent pas appartenir à l'ACPU aux mêmes conditions que les associations locales du reste du pays. (Section IV-G).

L'organigramme de l'Association

8. Nous recommandons que le Comité administratif et le Bureau de direction soient remplacés par un Comité de direction qui devrait comprendre les principaux dirigeants et les représentants des intérêts régionaux, ainsi que ceux des associations locales grosses, moyennes et petites,

jusqu'à concurrence de 13 à 15 membres. Nous recommandons la tenue de trois réunions du Conseil par année. (Section IV-H).

Détermination de la cotisation de base

9. Nous recommandons que la cotisation de base (taux de cotisation) soit déterminée par la tenue d'un scrutin des membres individuels des associations locales sur la recommandation du Conseil. (Section IV-C).

Le scrutin pondéré

10. Nous recommandons que le scrutin pondéré soit adopté au Conseil pour toutes les questions, à l'exception des élections et des questions de procédures courantes. (Section IV-I).

B La mission de l'ACPU

Les buts de l'ACPU, clairement énoncés dans ses statuts généraux, sont les suivants:

- a) défendre les intérêts du personnel universitaire, y compris des professeurs, des bibliothécaires et des chercheurs,
- b) promouvoir les normes de leur profession
- c) chercher à améliorer la qualité de l'enseignement supérieur au Canada.

Durant les 35 premières années de son existence, l'ACPU a judicieusement axé ses efforts sur les questions de droits et les questions courantes intéressant les membres individuels. Elle n'a pas négligé les deuxième et troisième buts énoncés dans ses statuts généraux; mais nous aimerions maintenant la voir mettre davantage l'accent sur ces derniers. Nous croyons qu'un grand nombre de membres individuels serait très en faveur d'une telle évolution.

L'ACPU, à titre de représentante du corps professoral canadien, ne peut pas négliger les effets dévastateurs que les coupures budgétaires provinciales et fédérales ont sur l'enseignement postsecondaire. D'un bout à l'autre du pays, les membres du corps professoral que nous avons rencontrés se plaignaient des classes nombreuses, des mauvaises conditions d'enseignement et des pénuries de fournitures, de matériel et d'assistants à l'enseignement. Une sérieuse inquiétude quant aux conséquences nuisibles de l'incapacité des universités de remplacer les professeurs qui prennent leur retraite est largement répandue. On nous a parlé du vieillissement du corps professoral, des difficultés auxquelles font face les jeunes professeurs à la recherche d'un poste, des différences qui en résultent dans les points de vue des jeunes et des professeurs plus âgés, ainsi que de la réapparition de l'exode des cerveaux.

La population s'inquiète de plus en plus de l'incapacité des politiciens à répondre intelligemment au défi de l'avenir. Ces derniers semblent vouloir remplacer la réflexion rigoureuse et la prise de décision constructive par l'adoption de slogans. D'une part, on nous parle des merveilles de notre avenir fondé sur la technologie de pointe et, d'autre part, on détruit notre capacité de mener des recherches avancées dans les universités. D'une part, on nous parle des avantages concurrentiels que nous apporterait des accords de libre-échange et, d'autre part, le soutien parcimonieux accordé aux universités érode notre capacité concurrentielle dans tous les domaines par le gaspillage de notre plus importante ressource renouvelable, à savoir nos jeunes cerveaux.

Il n'existe manifestement aucune pénurie de sujets importants qui méritent d'être étudiés et appuyés par l'ACPU.

Nous croyons que l'ACPU pourrait forcer le pas sur des questions importantes telles que les incidences économiques du régime d'enseignement postsecondaire et de la recherche; l'accessibilité aux universités canadiennes et la qualité de l'enseignement; le partage des coûts entre le gouvernement fédéral et les provinces; les étudiants étrangers; le libre-échange et les universités; l'incidence des ordinateurs sur le système d'enseignement; pour n'en nommer que quelques-unes.

L'ACPU est la seule organisation nationale à pouvoir représenter le corps professoral dans l'élaboration et la défense d'une politique publique qui forcera les gouvernements à considérer l'enseignement comme une question de première importance à l'ordre du jour politique national et provincial. Nous estimons qu'elle peut faire davantage à cet égard si elle le désire.

Nous croyons que l'ACPU doit maintenant accepter le défi consistant à obtenir un soutien public et politique plus considérable pour l'université, considérée comme un facteur dynamique dans une société moderne. Nous rappelons à nos lecteurs qu'il y a des rapports en préparation sur la planification de l'enseignement supérieur pour le début du prochain siècle en Allemagne de l'Ouest, en France, en URSS, aux États-Unis et en Scandinavie. L'ACPU devrait suivre et étudier ces études dans le but d'adopter et de promouvoir les mesures qui sont convenables et appropriées pour le Canada. Par conséquent, nous recommandons la mise sur pied d'un comité permanent, portant le nom de Comité de la politique sur l'enseignement postsecondaire, pour élaborer des programmes qui aideront l'Association à accroître son efficacité dans la promotion des normes de la profession et à améliorer la qualité de l'enseignement supérieur au Canada.

Le Comité de la politique sur l'enseignement supérieur sera considéré, à juste titre, comme un descendant en ligne directe du Comité actuel d'action et d'orientation politique. Nous estimons qu'il est temps d'élargir la portée de la recherche à effectuer, de veiller à améliorer les compétences de l'ACPU dans l'exercice de pressions et de mettre au point une capacité réelle dans le domaine des relations publiques. Toutes ces importantes responsabilités devraient être confiées au Comité de la politique sur l'enseignement postsecondaire.

Le Comité de la politique sur l'enseignement postsecondaire ne devrait pas être responsable des pressions effectives; celles-ci devraient relever des dirigeants élus et du secrétaire général. Il est manifeste que les activités de pression et de relations publiques devront être conformes aux objectifs de l'ACPU en matière de politique, élaborés par le Comité permanent de l'enseignement postsecondaire et approuvés par le Conseil.

Il semble évident que, ces dernières années, l'ACPU a commencé, avec succès, à apprendre les tenants et les aboutissants de l'exercice de pressions politiques. Il lui reste encore beaucoup à apprendre. Par exemple, le succès des pressions et de la défense d'un point de vue est difficile à mesurer, mais l'association doit apprendre à le faire. La législation a-t-elle été modifiée en raison de l'intervention de l'ACPU? L'ACPU peut-elle prétendre avoir influé sur le niveau du financement de la recherche? L'ACPU a-t-elle reçu une audience avant la rédaction du discours du trône?

En outre, l'exercice de pressions doit, en quelque sorte, être rendu visible et perti-

ment pour les membres individuels du corps professoral qui fournissent les fonds servant à financer cette activité. L'ACPU entrera en concurrence avec des groupes de pression puissants et bien financés comme l'Association des universités et collèges du Canada, le Conseil canadien des chefs d'entreprise, l'Association des manufacturiers canadiens et le Congrès du travail du Canada. L'effort de pression devra être efficace et jugé efficace.

Nous croyons que le nouveau Comité permanent de la politique sur l'enseignement postsecondaire que nous proposons, fort d'un soutien convenable assuré par des professionnels possédant des compétences en recherches, en techniques de pression et en relations publiques, pourrait surveiller les principaux éléments de l'évolution de l'ACPU, qui se poursuivra au cours de la prochaine décennie.

C La cotisation de base pour des services de base

Nous avons reçu différentes propositions concernant la cotisation durant nos audiences et, bien entendu, les disputes concernant la cotisation ont toujours été au premier plan dans l'histoire de l'association.

Les associations locales détestent "payer pour" les services dont ont besoin les syndicats locaux. Les associations locales qui "paient pour" les associations provinciales détestent voir les autres associations locales recevoir de l'ACPU les mêmes services. Les associations locales qui "payent la cotisation intégrale de l'ACPU" détestent voir les associations locales du Québec obtenir un prix de faveur.

L'une des idées qui était dans l'air au début de nos recherches était la possibilité de mettre la totalité du fonctionnement de l'ACPU sur une base de frais par service. Il est advenu que toutes les personnes qui avaient envisagé cette possibilité dans leur mémoire l'ont rejetée comme étant impossible à réaliser. Nous rejetons aussi les frais par service lorsqu'ils sont appliqués aux petits détails. Mais nous proposons effectivement une structure de frais intermédiaires entre la perception d'une cotisation globale que l'on connaît actuellement et l'application intégrale du système de frais par service.

Dans notre version, un groupe limité de services dont seules certaines associations locales ont besoin ou qu'elles désirent doivent être payés sur une base facultative. Il y a aussi la cotisation de base que tous les membres individuels payent pour obtenir les services de base convenus. Il y a, de plus, les frais facultatifs qui seront déterminés par les associations locales coopérantes qui désireront participer à la Coopérative de négociation collective ou à la Caisse de défense.

Tous les membres individuels devraient payer la même cotisation de base à l'ACPU. La cotisation (taux de cotisation) devrait être déterminée par la tenue d'un scrutin des membres individuels sur une recommandation du Conseil. Certains dirigeants locaux nous ont dit que leurs membres n'avaient jamais considéré la cotisation comme un problème et d'autres nous ont déclaré que les membres de l'association locale protestaient contre la cotisation de l'ACPU. La cotisation de base sera sans aucun doute la principale source de revenus de l'association dans un proche avenir. Etant donné que cette cotisation est payée par les membres individuels du corps professoral, nous croyons qu'il faudrait leur demander d'en fixer eux-mêmes la

valeur (ou celle d'un taux, ce qui serait probablement préférable).

Les frais demandés à ceux qui désiraient se joindre aux différentes coopératives pourraient être clairement déterminés de la même façon entre les membres des associations locales faisant partie de ces coopératives. Nous proposons que la décision relative à ces frais soit laissée à la discrétion des coopératives elles-mêmes.

D La Coopérative de négociation collective

Nous avons séparé le groupe de services de négociation collective des services de base, étant donné que l'obligation de payer pour ces services engendre des disputes passablement acrimonieuses entre les associations locales et les syndicats locaux. Nous estimons que ces disputes peuvent être atténuées si des frais distincts sont facturés aux associations locales qui décident de se prévaloir de ce groupe de services. Les associations locales qui ne désirent pas recourir à ces services n'auraient donc pas à contribuer à leur soutien.

Les frais relatifs à la négociation collective seraient déterminés par les participants, ceux que nous appellerons la Coopérative de négociation collective, dans le présent rapport. La Coopérative serait constituée des présidents des associations locales participantes et elle se réunirait immédiatement avant le Conseil de l'ACPU pour déterminer la politique, prendre des décisions relatives aux programmes et établir le montant de la cotisation. Nous croyons que la Coopérative devrait déterminer la façon dont elle répondrait à une demande d'aide urgente provenant d'un non-membre. Nous nous attendrions à ce que la Coopérative apporte l'aide nécessaire moyennant le paiement des frais. La Coopérative aurait la responsabilité de déterminer la structure de ses propres comités ainsi que les procédures d'admission ou de départ des associations locales. La Coopérative devrait faire rapport de ses activités au Conseil, pour l'information de celui-ci. Elle devrait être, d'office, un vice-président de l'Association.

Un avantage secondaire des frais par service est qu'ils devraient aider l'Association à relier le coût du service directement aux frais. Cela devrait lui faciliter la planification.

Nous croyons que l'établissement de frais distincts pour les services de négociation collective aidera l'ACPU à retenir les syndicats locaux et les associations ensemble dans une seule association. Comme nous l'avons déjà dit, nous prenons pour acquis qu'il s'agit là d'un but primordial du corps professoral.

E La Caisse de défense

La Caisse de défense fonctionne sur une base facultative depuis 1977. Les administrateurs de la caisse établissent la cotisation et déterminent la politique. Selon ce que nous avons appris, la Caisse de défense fonctionne bien, elle est efficace et ses administrateurs rapportent que les réunions sont bien préparées et sérieuses.

Nous ne voyons aucune raison d'intégrer la Caisse de défense à la Coopérative de négociation collective bien que cela puisse vraisemblablement devenir souhaitable plus tard.

F Les rapports avec les associations provinciales

Nous croyons qu'il est grand temps que, dans les provinces où il existe une rivalité entre l'association provinciale et l'association nationale, les associations locales interviennent pour y mettre fin.

L'existence de deux fédérations distinctes se déroule parfois en harmonie et le mérite en revient aux intéressés. Mais il est tout à fait manifeste que cette structure peut engendrer le double emploi inutile, la rivalité acerbe et le gaspillage irritant, le gaspillage du temps, des efforts, de l'énergie mentale et, surtout, le gaspillage des cotisations des membres.

Nous croyons qu'il existe plusieurs raisons expliquant cette rivalité, mais nous ne tenterons pas ici d'attribuer le blâme. Nous nous efforcerons plutôt de proposer des moyens de sortir de la fondrière.

En premier lieu, les bureaux de direction ou les conseils des associations provinciales ne comptent pas nécessairement les présidents locaux en exercice parmi leurs membres, comme c'est le cas pour le Conseil de l'ACPU. Il est donc possible que deux différents groupes de dirigeants d'associations de professeurs puissent émerger aux deux paliers.

Cela nous semble susceptible d'engendrer la concurrence et un manque de communications constructives. Par conséquent, nous proposons que les présidents locaux en exercice soient intégrés aux conseils de direction de toutes les associations provinciales.

Nous avons proposé précédemment une restructuration de l'ACPU visant à mettre sur pied une Coopérative facultative de négociation collective. Nous estimons que cela devrait aider les associations à vivre ensemble d'une façon plus harmonieuse et coopérative. Si cette structure est adoptée, il devrait être possible d'éliminer les disputes actuelles inutiles concernant les services de négociation collective. Il suffira alors de consulter les associations locales intéressées d'une province pour leur demander d'où elles aimeraient recevoir le service et de prendre les dispositions relatives au financement de celui-ci. Les associations locales de certaines provinces pourront désirer faire partie de la Coopérative de l'ACPU. Dans d'autres provinces, on pourra décider d'établir un service provincial. Ce qui compte est que le travail soit effectué selon le désir des associations locales.

Nous aimerions ajouter que nous croyons que la solution de rechange à long terme à la rivalité entre l'association nationale et l'association provinciale consiste à intégrer l'ACPU et les associations provinciales. Pour autant que nous puissions le constater, cela ne sert aucune fin utile de demander aux membres individuels de payer pour deux associations distinctes (et nous insistons sur la nature "distincte" des associations provinciales et de l'ACPU) qui sont toutes censées oeuvrer pour le bien de la profession et des membres. L'unification nous semble être le moyen d'atteindre cette fin et nous recommandons qu'on entreprenne des pourparlers préliminaires à cet égard si le présent rapport est agréé. Il est manifeste qu'il se présenterait d'importantes questions d'ordre pratique qu'il faudrait prendre en considération, par exemple, le contrôle des activités provinciales par un conseil provincial, la place et les responsabilités des employés au sein d'un organisme unifié et ainsi de suite. Néanmoins, nous estimons que l'unification apporterait d'importants avantages et nous proposons que des discussions à cet égard soient entreprises immédiatement.

Nous considérons les recommandations de la présente section comme étant parmi

"Les associations locales détestent "payer pour" les services dont ont besoin les syndicats locaux. Les associations locales qui "paient pour" les associations provinciales détestent voir les autres associations locales recevoir de l'ACPU les mêmes services. Les associations locales qui "payent la cotisation intégrale de l'ACPU" détestent voir les associations locales du Québec obtenir un prix de faveur."

"La cotisation (taux de cotisation) devrait être déterminée par la tenue d'un scrutin des membres individuels sur une recommandation du Conseil."

"Nous avons séparé le groupe de services de négociation collective des services de base, étant donné que l'obligation de payer pour ces services engendre des disputes passablement acrimonieuses entre les associations locales et les syndicats locaux."

"Nous croyons qu'il est grand temps que, dans les provinces où il existe une rivalité entre l'association provinciale et l'association nationale, les associations locales interviennent pour y mettre fin."

"Nous proposons que les présidents locaux en exercice soient intégrés aux conseils de direction de toutes les associations provinciales."

les plus importantes du rapport. Comme nous l'avons déclaré un membre du conseil de direction d'une association locale, "nous sommes un groupe indocile et, en temps de crise, nous faisons le tour des charriots et commençons à tirer vers l'intérieur." Etant donné tous les défis et les menaces qui nous attendent à l'extérieur des murs de l'université, il est temps que les associations à tous les paliers commencent à travailler ensemble. Les membres individuels et la profession ne méritent rien de moins.

G L'Accord avec la FAPUQ

Nous croyons que si les autres recommandations du présent rapport sont adoptées, il sera temps de demander aux associations locales du Québec de décider si elles désirent être membres de l'ACPU aux mêmes conditions que les associations locales des autres provinces. Nous considérerions comme raisonnable un avis de trois ans concernant l'abandon graduel de l'Accord.

Les associations locales du reste du pays seraient heureuses de compter les associations du Québec parmi les membres de l'Association mais pas au niveau de contribution financière stipulé dans l'Accord. Nous osons espérer que la structure de cotisation proposée ici serait attrayante pour les associations locales et les membres individuels du Québec.

Etant donné que les universités francophones sont à l'avant-garde dans la défense de la langue et de la culture françaises, il sera toujours nécessaire de faire preuve d'intelligence politique et de sensibilité aux désirs, aux besoins et aux droits de ces universités.

De plus, si, comme nous l'espérons, les associations du Québec décident de se joindre à l'Association comme membres versant la cotisation de base, il sera nécessaire, pour l'Association, de faire en sorte que le français soit parlé et compris dans ses organes décisionnels et ses comités et que le programme de publication soit bilingue. Si elles choisissaient de s'intégrer à la Coopérative de négociation collective, ce service devrait également être bilingue.

H Le pouvoir de décision

Dans un grand nombre des mémoires que nous avons reçus, on exprimait le désir qu'il y ait davantage de réunions du Conseil; dans certains autres on en désirait moins. Certains désiraient plus de réunions du Bureau de direction; d'autres en désiraient moins. Des bureaux plus gros, des bureaux plus petits, des bureaux dominés par les associations provinciales; plus de pouvoir pour le Comité d'administration; des modifications visant à réduire le Comité d'administration à un seul administrateur. Et ainsi de suite.

Il ne serait pas réellement équitable de s'attendre à une réponse cohérente au problème de concevoir une organisation décisionnelle tant que les autres questions importantes n'auront pas été réglées. Nous avons pris note des remarques de nombreux participants aux réunions du Bureau de direction et du Conseil et nous nous sommes efforcés de déterminer ce qui servira le mieux la nouvelle association unifiée que nous proposons.

Il semble évident pour nous que le Conseil, formé de sort de présidents locaux, doit continuer d'être le principal organe de décision de l'Association. De même, nous avons proposé la constitution d'une assemblée distincte pour la Coopérative de négociation collective. Nous proposons,

avec une certaine hésitation, que le Bureau de direction et le Comité d'administration soient maintenant remplacés par un Comité de direction. Nous formulons cette recommandation pour plusieurs raisons.

Un bon nombre des personnes qui sont venues nous parler se sont plaintes qu'il était inutile et inefficace de conserver à la fois un Conseil et un Bureau de direction et que cela constituait une source de conflits. Nous croyons qu'une certaine simplification serait la bienvenue, surtout lorsque nous proposerons les nouvelles réunions de la Coopérative de négociation collective. En outre, nous estimons que le principe de la primauté des associations locales a besoin d'être réaffirmé et que la prééminence du Conseil est donc essentielle. Si, comme nous l'espérons, les associations provinciales font en sorte que leurs présidents locaux soient aussi des conseillers provinciaux, cela devrait améliorer les communications et faciliter la réduction de la friction entre l'association fédérale et les associations provinciales.

Le Conseil devrait être constitué des présidents des associations et syndicats locaux, ainsi que des dirigeants de l'Association. Nous croyons que le Conseil devrait se réunir trois fois par année et que les économies qui résulteraient de l'abandon du Bureau de direction compenseraient amplement le coût des deux réunions supplémentaires du Conseil. L'avantage important qu'il y aurait à tenir plus de réunions du Conseil est que les présidents locaux participeraient à plus d'une de ces réunions et, par conséquent, seraient en mesure d'acquiescer une connaissance beaucoup plus solide des affaires de l'Association. Il serait alors plus facile d'atteindre les objectifs consistant à accroître la responsabilité et l'obligation de rendre compte aux membres des associations locales.

Nous estimons qu'en se prononçant pour un plus grand nombre de réunions du Conseil, l'Association serait en mesure de réduire l'énorme volume de travail qu'impose la tenue d'une seule réunion par année, ce qui permettrait d'améliorer son efficacité. Nous avons reçu des suggestions selon lesquelles certaines réunions du Conseil devraient être tenues à l'extérieur d'Ottawa. Vu le coût plus élevé de ces réunions, en heures de service du personnel et en dollars, nous sommes d'avis qu'elles ne doivent être envisagées que s'il y a quelque avantage manifeste à le faire.

Le Comité de direction devrait être constitué d'un groupe un peu plus nombreux que le Comité administratif actuel de façon à y faire représenter un plus grand nombre d'intérêts du Conseil. Nous proposons que le président, un vice-président et le trésorier soient élus par le Conseil. Le président sortant et le secrétaire général devraient en être membres, ce dernier ayant le droit de parole mais pas le droit de vote. Le président élu par la Coopérative de négociation collective devrait être un vice-président.

Nous estimons qu'il serait utile d'élaborer un mécanisme qui assurerait une certaine reconnaissance des intérêts régionaux du pays. La solution consisterait peut-être à faire élire un membre par les membres du Conseil des associations de chacune des provinces atlantiques, du Québec, de l'Ontario et de l'Ouest, ce membre étant choisi parmi eux.

Enfin, nous estimons souhaitable qu'on fasse en sorte de garantir aux associations locales une représentation au Comité de direction, sans égard à leur importance numérique. Nous proposons qu'un membre soit élu par chacun des Conseils des grosses associations locales (plus de 500

membres), des associations locales intermédiaires (150 à 499 membres) et des petites associations locales (moins de 150 membres). Ce membre serait choisi parmi eux. Le nombre de membres du Comité de direction ne devrait pas dépasser 15, de façon à ce qu'il puisse fonctionner avec une efficacité raisonnable.

Le Comité de direction devrait être responsable de l'administration des affaires de l'Association, conformément aux directives du Conseil en matière de politique.

Le Comité de direction devrait se réunir six fois par année, trois fois conjointement avec les réunions du Conseil. L'établissement de ce comité et du Comité de la politique sur l'enseignement postsecondaire permettrait d'éliminer le Comité d'action et d'orientation politique.

Les comités permanents du Conseil devraient être ceux de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi, de la politique sur l'enseignement postsecondaire, du statut de la femme, des bibliothèques, des avantages économiques, des publications, ainsi que des élections et résolutions. Le Comité des négociations collectives devrait être un comité permanent de la Coopérative de négociation collective, si cette dernière le juge désirable.

Les nouveaux comités devraient, en règle générale, être des comités spéciaux et des dispositions de temporisation devraient être incluses dans leurs motions d'habilitation respectives.

I Le scrutin pondéré

Nous croyons que le scrutin pondéré est une idée que le moment est maintenant venu d'appliquer et nous recommandons qu'elle soit étendue à toutes les affaires relatives aux délibérations du Conseil, à l'exception des élections et des questions de procédures secondaires. Nous croyons que la formule consistant à assigner des pondérations, laquelle est décrite dans les statuts généraux actuels (une voix ou fraction de voix pour chaque groupe de 200 membres individuels) est satisfaisante.

Beaucoup de grosses associations locales considèrent que l'application du scrutin pondéré est une amélioration essentielle qu'il faut apporter aux procédures de l'Association. Elles reconnaissent toutes qu'elles sont membres d'une association fondée sur le consensus et qu'elles ne peuvent pas s'attendre à l'emporter dans toutes les délibérations; mais elles s'estiment lésées par les mécanismes actuels utilisés pour en arriver à un consensus. Elles affirment que lorsqu'elles demandent l'application du scrutin pondéré (ce qui est permis par l'article 9.8 des Statuts) on leur dit qu'elles ne sont pas "démocratiques". Un mécanisme permis qui ne peut pas être utilisé semble être de peu d'utilité; c'est pourquoi nous recommandons le remplacement du scrutin pondéré permis par la pondération obligatoire, sauf dans le cas des élections et des questions de procédures secondaires. Nous estimons que les petites associations locales faisant partie de l'Association devraient accepter l'obligation de compenser les grosses associations pour leur soutien financier beaucoup plus considérable. Nous estimons que les grosses associations locales devraient, en retour, abandonner leurs demandes concernant l'imposition de limites à la structure de la cotisation.

Nous sommes pleinement conscients du fait qu'il y aura des objections à cette recommandation, même parmi certaines grosses associations locales qui acceptent le système selon lequel une association locale a droit à une voix. Nous proposons que le scrutin pondéré, qui semble avoir fonctionné d'une façon satisfaisante pen-

dant bien des années, en ce qui concerne les questions financières, soit instruit pour une période d'essai de trois ans et que, à la fin de cette période, il soit adopté en permanence, à moins qu'il n'engendre des sentiments d'insatisfaction sérieux.

Nous avons envisagé la possibilité de pondérer les délégations locales au Conseil plutôt que de pondérer le scrutin. Il semble impossible d'établir une formule de pondération des délégations qui ne triple-rait pas ou ne quadruplerait pas le nombre de membres du Conseil et cela ne nous a pas semblé raisonnable.

J Recommandations secondaires

Les recommandations suivantes ne sont pas cruciales, à notre avis, mais elles découlent de nos consultations. Nous ne nous attarderons pas sur elles, mais nous serions heureux de formuler plus tard des propositions supplémentaires quant à leur mise en oeuvre, si le Conseil le désire.

1. Le programme de publication de l'association devrait être réexaminé dans le but d'améliorer l'apparence et la lisibilité des publications. A l'heure actuelle, les conceptions du *Bulletin de l'ACPU*, de l'en-tête de lettre, des communiqués et de diverses publications semblent toutes être différentes, au détriment de l'ensemble et de l'image de l'ACPU.

2. L'Association a besoin de faire un plus grand effort de réflexion quant à ce qu'elle communique et à qui elle le communique. Les besoins sont manifestement différents lorsqu'on traite avec les membres individuels, les membres des conseils de direction locaux et les personnes de l'extérieur. Un bon nombre de membres des conseils de direction locaux qui sont venus nous parler se sont plaints de la paperasserie provenant du Bureau de direction de l'ACPU, mais la plupart ont reconnu que s'ils ne reçoivent aucun document, ils interprètent cela comme un signe qu'il ne se passe rien. Un bulletin mensuel adressé aux dirigeants locaux serait-il utile? On pourrait y énumérer les communications envoyées à l'association locale chaque mois, ce qui réduirait le nombre d'exemplaires dont aurait besoin chaque association locale. D'une façon générale, le *Bulletin de l'ACPU* semble être bien reçu par les membres et il est très lu. Certains aimeraient que son format soit modifié de façon à ce qu'il ressemble à une revue plutôt qu'à un tabloïd.

3. Le séminaire sur les négociations collectives reçoit à la fois des A et des F. Il

semble apporter une formation excellente et appréciée aux nouveaux venus, mais il est moins bien adapté aux personnes d'expérience. Nous n'avons pas très bien compris pourquoi les personnes d'expérience participeraient à un séminaire destiné aux débutants, mais il semble qu'elles ont besoin d'un type quelconque de réunion pour comparer leurs notes. Pourquoi ne pas les inviter à rédiger l'ordre du jour d'une séance distincte mais simultanée? Certains affirment que la fonction de formation, si elle est encore nécessaire, peut être mieux assurée au palier provincial. Certains membres de la Coopérative de négociation collective ou de ses comités devraient participer aux séminaires sur les négociations collectives.

4. Nous n'avons reçu que très peu de plaintes concernant un service médiocre du personnel de l'ACPU. De fait, la plupart des personnes qui ont formulé des commentaires, y compris le personnel des bureaux des associations locales et provinciales, ont déclaré que lorsqu'elles avaient besoin de renseignements, ceux-ci leur étaient habituellement fournis le même jour: le service était rapide et efficace.

Néanmoins, il ne devrait exister aucun motif de plainte et il devrait y avoir une filière de communication servant à résoudre les disputes concernant le service. Si de telles disputes ne peuvent être résolues par les employés eux-mêmes, le président local devrait soumettre la question au président ou au secrétaire général de l'ACPU. Il n'est pas équitable d'obliger les employés à argumenter avec les employés des autres paliers.

5. Les professionnels devraient assister aux réunions des comités permanents qui les concernent et y disposer du droit de parole mais d'aucune voix. Nous avons reçu, à la fois des représentants locaux et des professionnels, des plaintes selon lesquelles on ne renseignait pas ces derniers aussi bien qu'il l'aurait fallu. Certains régimes ont été modifiés sans qu'on les en avise. Les professionnels sont une ressource précieuse et on devrait les traiter en conséquence.

6. Les Statuts de l'ACPU devraient être modifiés de façon à prévoir des procédures précises dans le cas où une association locale de professeurs souhaiterait se désaffilier. Ces procédures devraient comprendre l'exigence d'une période de préavis raisonnable de la part de l'association locale à l'ACPU et aux membres de l'association locale et le vote par scrutin secret sur un bulletin envoyé par la poste.

7. Les associations locales qui décideraient de quitter l'Association ne devraient

avoir la possibilité de participer à aucune de ses activités, sauf sur motion du Conseil. Nous incluons les réunions régionales dans cette interdiction. Les membres individuels des associations locales qui auraient quitté l'ACPU pourraient participer aux activités de l'association comme n'importe quel autre membre individuel, mais seulement moyennant l'engagement de ne pas dévoiler à leurs associations locales respectives les renseignements obtenus au sujet de l'ACPU et de son fonctionnement.

K Programme d'action

On a demandé au Comité d'examen externe de présenter son rapport final au Bureau de direction de l'ACPU pour la réunion de celui-ci qui doit avoir lieu entre le 20 et le 23 février 1987. Nous avons travaillé le plus rapidement possible de façon à permettre aux membres du Bureau de disposer de quelques semaines, avant la réunion de celui-ci, pour lire le rapport et y réfléchir.

Bien entendu, nous espérons que la plupart ou, même, la totalité de nos principales recommandations seront bien reçues à tous les paliers d'activité des associations de professeurs du Canada. Il ne devrait pas être nécessaire de tenir un débat prolongé pour déterminer si ce sera le cas et nous serions très déçus d'assister à une discussion démesurément longue qui empêcherait la prise de mesures rapides.

Nous proposons que le Bureau discute avec nous des recommandations que nous formulerons à la réunion de février et qu'il fasse en sorte que le Conseil discute aussi de ces recommandations avec nous au cours de la réunion de 1987.

Si les recommandations sont acceptées, il sera manifestement nécessaire de prévoir une période de transition durant laquelle les nouveaux Statuts pourront être rédigés. Nous proposons que le Conseil actuel prolonge sa propre existence jusqu'à une date convenable, au début de l'automne 1987, et qu'à ce moment-là, une réunion extraordinaire du Conseil (Statuts, article 8.7) soit tenue dans le but d'étudier les modifications à apporter aux Statuts (Statuts, article 15).

Notre recommandation visant à intégrer désormais l'ACPU et les associations provinciales ne peut manifestement pas être appliquée par l'ACPU seule. Si cette recommandation est acceptée par le Conseil, il sera nécessaire de tenir des discussions avec les associations locales et provinciales dans chaque province.

"Nous proposons que le Bureau de direction et le Comité d'administration soient maintenant remplacés par un Comité de direction."

"Le principe de la primauté des associations locales a besoin d'être réaffirmé et la prééminence du Conseil est donc essentielle."

"Le Conseil devrait se réunir trois fois par année."

"Le scrutin pondéré est une idée que le moment est maintenant venu d'appliquer et nous recommandons qu'elle soit étendue à toutes les affaires relatives aux délibérations du Conseil, à l'exception des élections et des questions de procédures secondaires."

V Conclusion

Nous avons trouvé l'expérience de l'étude du fonctionnement d'une association professionnelle canadienne importante des plus intéressantes et nous remercions tous les membres et le personnel de celle-ci qui sont venus nous parler ou qui nous ont envoyés des mémoires écrits.

Nous reconnaissons que le bien du corps professoral canadien est un important déterminant de la prospérité future du pays. Nous considérons que la profession doit avoir pour but essentiel de chercher à rester unie et qu'elle doit continuer à poursuivre ce but jusqu'à ce que tous les membres de la profession soient membres de l'Association. La fragmentation de la profession ne peut aboutir qu'au désastre.

Après avoir accepté ces axiomes généraux, nous nous sommes efforcés de déter-

miner les causes des difficultés de fonctionnement des affaires de l'Association. Nous croyons qu'en attirant votre attention sur les divisions qui existent au sein de l'ACPU et sur les problèmes qu'elles engendrent, nous pouvons vous aider à trouver des moyens de ramener à un minimum les problèmes et de porter à un maximum les avantages inhérents à une profession unifiée.

Comme l'a déclaré l'un des membres dirigeants d'une association locale qui est venu nous parler, "Ce qui nous unit est beaucoup plus important que ce qui nous divise."

Nous espérons que notre rapport aidera la profession à réaliser une unification satisfaisante et en douceur.

Appendice A

Présentations au Comité d'examen externe

Colombie-Britannique
Elizabeth Caskey, présidente, Comité des négociations collectives et des avantages économiques de l'ACPU
Douglas Cole, Assoc. des professeurs, Univ. S. Fraser
James Foulks, ancien président, ACPU
Barrie Morrison, Univ. de la C.-B.
Barrie Morrison, Assoc. des professeurs, Univ. de la C.-B.
Gideon Rosenbluth, ancien président, ACPU
Richard Spencer, ancien président, ACPU
CUFA, C.-B.

"Nous considérons que la profession doit avoir pour but essentiel de chercher à rester unie et qu'elle doit continuer à poursuivre ce but jusqu'à ce que tous les membres de la profession soient membres de l'Association. La fragmentation de la profession ne peut aboutir qu'au désastre."

"Nous avons tenté de répondre à la question: quelle est la meilleure façon d'organiser et de structurer le fonctionnement de l'ensemble des associations de professeurs, au Canada?"

Alberta

Wayne Allison, Assoc. des professeurs, Univ. d'Athabasca
Ron Bercov, ancien président, ACPU
J. Falkenberg, Assoc. des professeurs, Univ. de Lethbridge
George Fritz, Pat Grassick et Bruce Curtis, Assoc. des professeurs, Univ. de Calgary
Jack Goldberg, B. J. Busch et Gordon Ungar, Assoc. des professeurs, Univ. de l'Alberta
Gordin Kaplan, ancien président, ACPU
Mark Sandilands et Henry Mandelbaum, CAFA

Saskatchewan

Wilfrid Denis, Assoc. des professeurs, St. Thomas More
Peter Hemingway, Assoc. des professeurs, Univ. de Regina
Bob Hickie, Douglas Cherry et John Mills, Assoc. des professeurs, Univ. de la Saskatchewan
Kenneth McGovern, ancien président, ACPU
Pamela Smith, membre, Bureau de direction, ACPU, Regina
Dan de Vlieger, ancien membre, Bureau de direction, ACPU

Manitoba

Ed Anderson, président sortant, ACPU
Allan Kear, Univ. du Manitoba
Peter King, Assoc. des professeurs, Univ. du Manitoba
Peter King et Rosmarin Heidenreich, MOFA
Dan Stone et Herb Mays, Assoc. des professeurs, Univ. de Winnipeg
Ontario
Stephen Bonnycastle et Jean Héroux, Assoc. des professeurs, CMR
James Brox, Assoc. des professeurs, Univ. de Waterloo
Vic Catano, trésorier, ACPU
Personnel de l'ACPU: secrétaires généraux; professionnels; employés de soutien
David Cray et Stan Jones, Assoc. des professeurs, Univ. Carleton
Michael Finlayson, Paul Thompson et Suzie Scott, Assoc. des professeurs,

Univ. de Toronto

Richard Hiatt et Pat Logan, Assoc. des professeurs, Univ. Brock
Jack Hyatt, ancien membre, CLUPE
David Holden, Assoc. des professeurs, Univ. Queen
Michiel Horn, ancien membre, Bureau de direction, ACPU
Robert Kerr, vice-président, ACPU
Gerald King et Henry Schwarcz, Assoc. des professeurs, Univ. McMaster
David Leadbeater
Alan McDougall, Assoc. des professeurs, Univ. W.O.
Gloria Mulcahy, Assoc. des professeurs, Collège King
George Nader, Assoc. des professeurs, Univ. Trent
Ralph Nelson, Assoc. des professeurs, Univ. de Windsor
Janice Newson, Univ. York
Hollis Rinehart, Fred Morgan et Michael Copeland, Assoc. des professeurs, Univ. York
Suzanne St. Jacques, Ben Winter et Jan Kolaczek, Assoc. des professeurs, Univ. d'Ottawa
Bernadette Schell, Assoc. des professeurs, Univ. Laurentienne
Allan Sharp, président, ACPU
Sarah Shorten, ancienne présidente, ACPU
T.H.B. Symons, Univ. Trent
John Starkey et Howard Epstein, OCU-FA/UAPUO
William Taylor, président, CRSH

Québec

S. Alvi et Cooper Langford, Assoc. des professeurs, Univ. Concordia
Paul Bratley, Michel Campbell et Jean-Pierre Bourdoux, Assoc. des professeurs, Univ. de Montréal
Michael Brian et Claude Marion, FAPUQ
Nouveau-Brunswick
Pierre Arsenault, Léonard Goguen et Arsène Richard, Assoc. des professeurs, Univ. de Moncton
Gerald Clarke et Des Morley, FAPUNB
Richard McGaw, Assoc. des professeurs, Univ. du N.-B.

Robert Rosebrugh, George De Benedetti, Robert Ireland et Roger Wehrell, Assoc. des professeurs, Mt. Allison
Jon Thompson, président, CLUPE
Israel Unger, ancien président, ACPU

Ile-du-Prince-Édouard

Irene Burge, Assoc. des professeurs, Univ. de l'I.-P.-E

Nouveau-Écosse

David Braybrooke, ancien président, ACPU
James Crombie, Assoc. des professeurs, Collège Ste-Anne
Jane Gordon, présidente, Statut de la femme, ACPU
Jane Gordon et Margie O'Brien, Assoc. des professeurs, Univ. Mt St-Vincent
Om Kamra, Vic Catano, Jack Ginsburg, Derek Woods et John d'Orsay, CAPUNE
Marcia Ozier, Alan Andrews, Ron Hoffman, Om Kamra, Bob Rodgers, Philip Welch, Assoc. des professeurs, Univ. de Dalhousie
Marcia Ozier, Univ. de Dalhousie

Terre-Neuve

John Evans, vice-président, ACPU
Averil Gardner, Mark Graesser et Dorothy Milne, Assoc. des professeurs, MUN
Gordon Jones, ancien président, ACPU
Joan Scott, MUN

Appendice B

Autres associations canadiennes que nous avons consultées

L'Association du Barreau canadien M. R. Diguier, directeur général
L'Association des infirmières et infirmiers du Canada Mme G. Rodger, directrice générale
La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants Dr. S. McDowell, secrétaire général
Le Syndicat canadien de la Fonction publique M. G. Levine, directeur de recherches



Faculté de droit
Université McGill
Montréal, Québec
Canada

CHAIRE PETER M. LAING

La Faculté de droit de l'Université McGill recherche des candidats pour la Chaire Peter M. Laing. Il s'agit d'une nouvelle chaire en droit substantiel.

C'est la cinquième chaire qui fait l'objet d'une dotation dans cette faculté, qui a été établie en 1863. La Faculté dispense une formation générale en droit civil et en common law. C'est la seule faculté de droit qui enseigne le droit civil du Québec aussi bien en anglais qu'en français; elle est aussi la seule faculté qui enseigne et le droit civil et la common law dans un programme de cours intégré, le Programme national. L'Institut de droit aérien et spatial (établi en 1951) et l'Institut de droit comparé (établi en 1965) offrent des programmes d'études supérieures en droit. Deux centres de recherche sont rattachés à ces Instituts: le Centre de droit aérien et spatial et le Centre de recherche en droit privé et comparé du Québec. Le Centre des sciences de la santé, de l'éthique et du droit de McGill est aussi affilié à la Faculté.

Le candidat qui sera choisi sera un universitaire de renommée internationale qui, dans la sphère de sa spécialité, apportera une contribution majeure à la recherche par ses travaux et son dynamisme, suivant ainsi la longue tradition de recherche et de vie intellectuelle de la Faculté.

Le poste comporte la permanence d'emploi. Le salaire, les conditions de travail, les avantages et la date d'entrée en fonction sont à négocier.

Les candidatures devraient être reçues d'ici le 30 septembre 1987. Elles doivent être accompagnées d'un curriculum vitae complet et être adressées au professeur W.F. Foster, président, Comité consultatif de la Chaire Peter M. Laing, Faculté de droit, Université McGill, 3644, rue Peel, Montréal, Québec, Canada, H3A 1W9. (Téléphone: (514) 392-3007)

(Les règlements sur l'immigration canadienne prescrivent que l'Université doit évaluer les candidatures de citoyens canadiens et de résidents permanents du Canada avant d'évaluer celles d'autres personnes.)

CIRA NATIONAL INTRAMURAL CONFERENCE

CONFERENCE NATIONALE DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LOISIRS INTRAMUROS

9th Annual Conference
9e Congrès annuel

October 15-18, 1987
Les 15-18 octobre, 1987

Vancouver,
British Columbia



OUT OF THIS WORLD UN UNIVERS SANS LIMITES

Contact: Holly Rogers
1964 Ashley Grove
Burnaby, B.C.
V5A 4A2
(w) (604) 438-3351
(h) (604) 421-5221

YOU HAVE TO LIE JUST
ABOUT EVERY DAY...
when you can't read and write.



World Literacy of Canada
692 Coxwell Avenue
Toronto, Ontario
M4C 3B6
(416) 465-4667

World Literacy Helps

Here's how you can help.
Send a donation today!

Name _____
Address _____
City _____
Province _____ Postal Code _____

Tax receipts will be issued for all donations of \$10 or more.
Sponsoring number: 01/6636 21/13

afford deadline will be March 30,

1987 or until a suitable candidate is selected. In accordance with Canadian immigration requirements, this is directed to Canadian citizens and permanent residents. The position will be filled subject to final budgetary approval. Please address all applications, including the names of at least three references, to: Head, Department of Electrical Engineering, The University of British Columbia, Vancouver, British Columbia, V8T 1W5.

UNIVERSITY OF WATERLOO, Department of Chemical Engineering. Applications should be made by persons who are qualified persons as NSERC University Research Fellows. At Waterloo, an NSERC University Research Fellow has the rank of an Associate Professor. The Chemical Engineering Department at Waterloo has several research areas in which are: Bi-chemical Engineering, Polymer Engineering, Extractive Metallurgy, Transport Processes, Process Control, and Environmental Engineering. Candidates or positions should have teaching/research interests in one or more of these areas. We are particularly interested in persons who has been working in the area of Computer Aided Design, Flowsheeting, Process Control, Design, Successful candidates will have a Ph.D. and a P.Eng. qualification, and some industrial experience are also very desirable. We are seeking persons who have enthusiastic interests in both teaching and research. Applicants should send a curriculum vitae and a letter of recommendation to the following address: E. Rhodes, Chairman, Dept. of

Chemical Engineering, University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada N2L 3G1. In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents. Applications from women candidates are particularly welcome. It is the intention of the University of Waterloo to fill its vacancies with recent Ph.D. graduates.

UNIVERSITY OF WATERLOO, Department of Chemical Engineering. Applications are invited for the following positions at the Assistant or Associate Professor level in the Department of Chemical Engineering. The Department at Waterloo has several areas of specialization which are Biotechnology, Chemical Process Design, Engineering, Extractive Metallurgy, Environmental Engineering, Polymer Engineering, Process Control, and Process Statistics, and Pollution Control Engineering.

Candidates for the position of Assistant Professor should have a Ph.D. and at least one or more of these areas. We particularly desire candidates who have been working in the area of Process Design, Process Control, and Process Statistics. Candidates who have the Ph.D. degree. The minimum requirements for the position of Associate Professor are also very desirable.

For interested persons please send your curriculum vitae, including references and research, to the Department of Chemical Engineering, University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada N2L 3G1. Please include a statement of immigration requirements, this advertisement is for permanent residents. It is the intention of the University of Waterloo to fill the position with a permanent resident. Applications from women candidates are encouraged.

UNIVERSITY OF Waterloo Department of Electrical Engineering. The Department of Electrical Engineering at the University of Waterloo is seeking qualified candidates for appointment to vacant faculty positions. The candidates with university or industrial research experience in the following areas would be preferred: computer-aided design, computer architecture and data-base management, semiconductor devices, and electrical design in the field of power engineering. The candidate should have a doctoral degree and a commitment to research. The position is for undergraduate and graduate level. Salary package will be commensurate with experience. The University of Waterloo has a policy of equal opportunity for all persons. The applicant should send a resume to the Department to be sent to tenure track positions, normal to a tenure of Assistant or Associate professor. The department also has a position for a postdoctoral fellow. Control Candidates should send resumes to: Dr. J.W. Mark, Chairman, Department of Electrical Engineering, University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada N2L 3G1.

2L 3G1. In accordance with Canadian immigration requirements, priority will be given to Canadian citizens and permanent residents of Canada. Applications from women candidates are particularly welcome.

UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK
Vocational Engineering: A two year term ap-
pointment in Construction Engineering
The Lecturer or Assistant Professor
level is open at the University of New
Brunswick starting July 1st 1987. The po-
sition requires the teaching of courses
undergraduate and graduate level
Construction Engineering, including
Construction Management and Con-
struction Organization. Applicants
should possess at least an M.Sc. in the
Construction Area. Interested individuals
should ask three referees to send letters,
and should forward a letter of application
to: Curriculum Committee, Dr. Frank R.
McIntyre, Dean, Faculty of Education,
University of New Brunswick, P.O. Box
4000, Fredericton, N.B. E3B 5A3. In ac-
cordance with Canadian Immigration re-
quirements this advertisement is
directed to Canadian citizens and perpe-

ROYAL MILITARY COLLEGE OF CANADA. Dept. of Civil Engineering. Applications are invited for a 1 year appointment as a Research Associate. Ph.D in geotechnical engineering or engineering mechanics with proven experience with finite element modelling of earth reinforcement systems. The successful applicant will be required to develop

numerical models for the solution of reinforced earth problems. The salary will be according to qualifications and experience. In accordance with Canadian Immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents. Applicants should send their curriculum vitae to Dr. R.J. Bathurst, Dept. of Civil Engineering, Royal Military College of Canada, Kingston, Ontario, K7K 5L0. The position is

available 1 April 1987.

MECHANICAL ENGINEERING MCILL
UNIVERSITY, 1205 DAVENPORT CENTE
INTELLIGENT MACHINES, Associate or
Full Professor in the area of Robotics.
The Field of Engineering has considerable
growth in strength and is a very exciting
and well-equipped laboratory. The ideal
candidate would have a research interest
in the areas of intelligent machines, control
or conceptual design, and would interact
with researchers in AI and in Physiology
or biomechanics. McGill is a node of the
international network of research facilities
program of the Canadian Institute for Advanced
Research. A candidate for this position
must also be expected to be a strong candidate
for a CIAR program; an appointment to a CIAR
fellowship offers the opportunity to conduct
research in the field of intelligent machines
required, with a strong publication
record. Applies to Professor P.R. Be-
nabender, Dean, Faculty of Engineering,
McGill University, 1205 Davenport Centre,
Montreal, Quebec, H3A 2K6. (In the
first instance, this offer is addressed to
potential citizens and landed im-
migrants applying to Canadian im-
migration rules).

MASTER UNIVERSITY, Department of Civil Engineering and Engineering Technology, is currently invited for a tenure-track Assistant Professor position in the Department of Civil Engineering and Engineering Mechanics, Master University, 1000 University Blvd., 1937. The availability of the position is subject to final budgetary approval. Candidates should have a Ph.D. in Civil Engineering or Environmental Engineering, or a related area. Environmental Engineering. Some experience in university teaching will be an advantage. The successful candidate will be expected to develop a research program at the undergraduate and graduate level and will be expected to establish a research program in the area of environmental engineering with special emphasis in wastewater. Teaching at the undergraduate level will be in the areas of environmental engineering, air pollution and wastewater engineering. The candidate may also be expected to teach related undergraduate areas. The successful candidate will be expected to place considerable emphasis on the area of Environmental Systems and the computer applications of environmental engineering. It is expected to grow substantially in the

ture future. Close ties currently exist with the Wastewater Technology Centre at the Canada Centre for Inland Waters Burlington and this liaison is expected to grow. In accordance with Canadian immigration requirements, the advertisements are directed towards citizens and permanent residents of Canada. Letters of application should be accompanied by a detailed curriculum vitae. If possible, copies of significant publications should also be enclosed. Names of three referees should be included. Applications should be sent to the attention of Dr. Alan J. Smith, Chairman, Department of Civil Engineering and Engineering Mechanics, McMaster University, Hamilton, Ontario,

S 417. **CONCORDIA UNIVERSITY**, Dept. of Electrical Engineering, Multiple Positions. Positions for Visiting Professors and Post Doctoral Fellows and Research Associates are available in the Electrical Engineering Department of Concordia University. Areas of Interest include: Telecommunications; Communications; Signal Processing; Computer Communications, Power Electronics, Control Systems, Circuit Design, VLSI, Microprocessors, Microwave Transmission, Antennas, Electromagnetic Compatibility, Distributed Computing, VLSI Algorithms, Design Automation, VLSI, and Computation. Graph Theory and Graphs. Candidates could send their curriculum vitae to: Graham F. Hayes, Chairman, Electrical Engineering Department, Concordia University, 1455 Avenue du Professeur, Room H915-7, Montreal, Quebec H3M 1M8. In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is restricted to Canadian citizens or permanent residents.

ENGLISH
LAURENTIAN UNIVERSITY. English. The Department of English of Laurentian University invites applications for an even-month seasonal appointment at

Lecturer or Assistant Professor rank; begins 1 August 1987, to teach courses on some or all of the following fields: Melanese Drama, Film, Composition, and Teaching experience desirable. An equal opportunity employer. The successful applicant must be recommended by the selection committee to budgetary approval. In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is restricted to Canadian citizens and permanent residents of Canada. All female applicants should be accompanied by curriculum vitae and names of at least three referees who have been asked to write directly to the Dean on the candidate's behalf. Send application before 15 January 1987 to: Dr. J. M. Barker, Department of Anthropology, University of Manitoba, Laurentian University, RAMEL Lane Road, Sudbury, Ontario, P3E 5S6.

THE UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO. English. The Department of English, University of Western Ontario, has eight-month limited term appointment for the Lecturer or Assistant Professor for the academic year 1987-88, beginning September 1, 1987. Candidates should have the doctorate in hand or be close to completion. Specialization in film studies is required. The successful candidate will be asked to teach three courses (or the equivalent) in Film at

the general undergraduate level. The stipend will be no less than \$17,286. Applications including a statement of experience and interests, a curriculum vitae, university transcripts, and three letters of reference should be sent to: James F. Woodruff, Chairman, Department of English, University of Western Ontario, London, Ont., N6A 3K7, Canada. Applications will be accepted until the position is filled. In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents. An

Equal Opportunity Employer.
The University, Department of
English, Applications are invited for
a probationary (tenure-track) appointment
to the Assistant Professor rank in
the Department of English. The
candidate must have the Ph.D. in the stated area.
In addition to courses in the field of
specialization, the successful candidate
will regularly include in the curriculum
scientific and technical writing. Effective date
of appointment is 1 July 1987. Closing
date for applications is 15 May 1987.
This position is subject to final budget
approval. Please send resumes to Dr.
Gordon W. Smith, Department of
English, Lakehead University, Thunder
Bay, Ontario, P7B 5E1. In accordance
with the University's Equal Opportunity
policy, this advertisement is directed to
Canadian citizens and permanent resi-
dents. Lakehead University is an equal
opportunity employer.

UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN. English. Applications are invited for a tenure-track position, at the rank of Assistant Professor, in Victorian Literature. The Ph.D. is essential; teaching experience and publications are desirable. His appointment will commence on 1 July 1987, and is subject to budgetary approval. Applicants should send a curriculum vitae, transcripts, and the names of three referees to Dr. J. H. Miller, Chairperson, Department of English, University of Saskatchewan, Saskatoon, Saskatchewan, Canada S7N 0W0. In accordance with Canadian Immigration requirements, this advertisement is directed in the first instance to Canadian citizens.

citizens and permanent residents.
UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN, English. The Department of English, University of Saskatchewan, invites applications for two ten-month (leave-placement) appointments, at the rank of Instructor, from 1 September 1987 through 30 June 1988. Duties will be to teach three first-year classes, in accordance with Canadian immigration requirements. This advertisement is selected, in the first instance, to Canadian citizens and permanent residents. Apply to: Dr. P.T. Millard, Chairperson, Department of English, University of Saskatchewan, Saskatoon, Saskatchewan, Canada. S7N 0W0.

UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO. The Department of English, University of Western Ontario, invites applications for an eight-month limited term appointment of the Assistant Professor level in the Department of English. Salary \$22,500. Renewable no more than twice. Applicants in any field will be considered but they must possess a completed Ph.D. Letter and experience in the area of research and teaching will both be considered. Letters of reference should be in letters from at least three referees and university transcripts, should be sent to: J.F. Woodruff, Chairman, Department of English, University of Western Ontario, London, Ontario, Canada N6A 3K7. Closing date: March 30, 1979 or when position is filled. In accordance with Canadian immigration regulations this advertisement is directed to all citizens and permanent residents of Canada. An Equal Opportunity Employer.

FAMILY STUDIES

UNIVERSITY OF GUELPH, Family studies. Applications are invited for a full-time research position at the assistant professor level. The successful candidate should have a Ph.D. and be prepared to teach undergraduate and graduate courses on family sociology and family studies. Research interests should include family change and changing family structure. The applicant should also have an interest in the field of family intervention. The successful candidate will be expected to develop an academic program of research. In accordance with the Immigration and Refugee Act, Canadian immigration requirements must be met. This position is for Canadian citizens and permanent residents of Canada. Applicants should send their curriculum vitae and the names of three references to the Director, Department of Family Studies, University of Guelph, Guelph, Ontario, N1G 2W1.

FINE ARTS

MOUNT ALLISON UNIVERSITY. Department of Fine Arts. Applications are invited for a successful replacement position for an experienced, full-time assistant professor in the Department of Fine Arts. The successful candidate will be required to work within a small University environment in a department dedicated to the visual arts. The position's course load will include Introductory Drawing and advanced painting. The position will be filled effective July 1, 1987, for a three-year term. Salary is \$23,345.95 per annum, plus benefits. For consideration, send resume, references, including curriculum vitae, and names of three references, should be sent to: Professor J. A. MacLennan, Department of Fine Arts, Mount Allison University, Sackville, New Brunswick, E0A 3G0. The closing date for receipt of applications is March 15, 1987. The successful candidate is encouraged to apply. In accordance with Canadian Immigration requirements, the successful candidate must be a Canadian citizen and a native-born Canadian.

OUNT ALLISON UNIVERSITY. Department of Fine Arts. Applications are invited for a sabbatical replacement position. The rank of lecturer or assistant professor.

[illegible]

SCOTT COLLEGE OF ART AND DESIGN. Fine Arts. An initial appointment for a three year term of the rank of Assistant or Associate Professor. Concomitant with the position are the following responsibilities: to teach undergraduate courses in painting, drawing and foundations studies. An M.F.A. degree or equivalent professional experience and a minimum of three years' professional experience are required. Administrative experience would be an asset. Salary dependent upon qualifications and according to the University's salary schedule with Canadian Immigration provisions, this notice is directed to Canadian citizens and permanent residents. Detailed applications to March 1, 1987, Address: Vice-Chancellor, Scott College, Curriculum Vite, examples of art and names of references to: Scott College, Dean of Academic Affairs, 1011 Scott College of Art and Design, 33 Duke Street, Halifax, Nova Scotia, B3H 2W3. Please refer to file No. 101 in

SCOTT COLLEGE OF ART AND DESIGN, Fine Arts. A limited term full appointment for one year at the rank of Instructor or Assistant Professor. Commencement July 1, 1987. Responsibilities: to teach undergraduate courses in painting, drawing and foundations. An M.F.A. degree or equivalent professional experience is required. Salary dependent upon qualifications according to the College salary grid. In accordance with Canadian Immigration Regulations, the applicant must be a Canadian citizen and permanent resident of Canada. Deadline for applications is March 1, 1987. Address letter of application, enclosed Curriculum Vitae, examples of work and names of references to: Scott College of Art and Design, 1001 Dundas Street West, Suite 100, 1001 Dundas Street, Hottiss, Nova Scotia, Canada B3H 2C6. Please refer to file No. 102 in letter.

UNIVERSITY OF WATERLOO, Fine Arts. Department of Fine Arts at the University of Waterloo invites applications for an appointment to the rank of Associate Professor. It is the intention of the Faculty of Fine Arts to fill its vacancy with a Ph.D. graduate appointee with a strong background in Baroque studies. Preference will be given to candidates with recent publications in Baroque studies, and to those with a strong background in Baroque studies. In accordance with the University's policies, this advertisement is restricted to Canadian citizens and permanent residents. With their Curriculum Vitae and a list of references, candidates should send their applications to the Department of Fine Arts, University of Waterloo, Waterloo, Ontario N2L 2G1. Applicants from both men and women are encouraged. The availability of this position is subject to budgetary approval.

FRENCH

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA
Department of French, The Department of French invites applications for the following tenure-track positions: 1. Assistant Professor (one or more positions anticipated). Candidates must hold a Ph.D. in the field of French language. Preference will be given to applicants with a strong background in one or more of the following areas: syntax, semantics, lexicology, applied linguistics, phonetics or translation. Candidates must be able to teach French language courses in French and must have demonstrated teaching and research ability. Duties will include teaching language courses at levels 2 and 3, and supervising students (more positions anticipated). Candidates must hold a Ph.D. in French.

with specialized training in one or more of the following areas: French Canadian literature, Canadian literature, women's literature, genre studies, or children's literature. Candidates must be fluent with native or near-native fluency in French and have a minimum of 5 years' experience in teaching and research ability. Teaching duties will normally include lecturing, supervising, and a high ability of research. Salary and benefits for these positions is subject to a salary survey approval. Salary will be determined according to qualifications and experience. Applications should be sent to the University of British Columbia, 1871 University Avenue, Vancouver, B.C. V6T 1W5, in confidence by July 1, 1987. Applications will be accepted until the time the position is filled. Applications should include a resume and applications, including a detailed curriculum vitae, and three references. At least three references, to: Dr. L.L. Bonjola, dean, Department of French, 1873 East Street, University of British Columbia, Vancouver, B.C. V6T 1W5, in confidence with Canadian Immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents. The University of British Columbia offers equal opportunities for employment to qualified male and female.

UNIVERSITY OF MANITOBA, French. The Department of French and Spanish at the University of Manitoba requires a minimum of least one year of French at a three course load of lower division French language teaching for the period September 1967-May 1968. Candidates must be professional teachers with salary and rank are dependent on qualifications and experience. Send a complete resume and at least two letters of recommendation to: Department of French and Spanish Department, 432 Arthur George Building, University of Manitoba, Winnipeg, Manitoba, R3T 2N2. Only women are considered for employment. In accordance with Canadian Immigration requirements this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents. Closing date and competition results is May 1, 1967.

MOUNT ALLISON UNIVERSITY, Department of French and Spanish, Applications for the position of Assistant Professor of lecture or assistant professor, applicants should have a Ph.D. or Ph.D. equivalent in French or Spanish, a minimum of two years of teaching experience in French, and university level teaching experience. Duties will include teaching first and second year French language courses and French literature, and French Canadian literature. This position will be filled effective July 1, 1987, and will require a budgetary approval, for a one year term. Salary for this position is \$24,103-\$34,995 and for assistant professor is \$28,889-\$41,300. Applications should be sent to the Department of French and Spanish, Mount Allison University, Sackville, New Brunswick E0A 3C0. Closing date for receipt of applications is March 31, 1987. The University is an equal opportunity employer. In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens.

LAKESHED UNIVERSITY, Department of Languages. Applications are invited for a tenure-track probationary appointment to the position of Assistant Professor, effective 1 July 1987. Responsibilities will include 1st year French instruction, Advanced Translation and 20th Century French Literature and Culture. The successful candidate must have a Ph.D. and teaching experience; salary and commensurate with qualifications. Experience, Curriculum vitae and the names of three references should be sent to Dr. J.H.M. Whittle, Dean of Arts and Sciences, Lakeshed University, Thunder Bay, Ontario, Canada. In accordance with the Immigration and Refugee Act of 1986, this announcement is directed to the attention of Canadian citizens and permanent residents of Canada. Lakeshed University is an equal opportunity employer.

GÉOGRAPHIE

UNIVERSITÉ LAURENTIENNE. Département de géographie. La université sollicite des candidatures à un poste de chercheur postdoctoral. Le candidat doit posséder un doctorat en géographie et avoir une expérience de recherche. Le poste est pour une durée d'un an, à partir du 1^{er} juillet 1987. Les candidats intéressés doivent écrire et adresser leur curriculum vitae, leurs lettres de recommandation et leurs références à : M. J. G. Gauthier, Directeur du Département de Géographie, Université Laurentienne, 380, rue King, 1^{er} étage, St-John's, Nfld. A1B 4X6. Les lettres de recommandation doivent être adressées à : M. J. G. Gauthier, Directeur du Département de Géographie, Université Laurentienne, 380, rue King, 1^{er} étage, St-John's, Nfld. A1B 4X6. Les lettres de recommandation doivent être adressées à : M. J. G. Gauthier, Directeur du Département de Géographie, Université Laurentienne, 380, rue King, 1^{er} étage, St-John's, Nfld. A1B 4X6. Les lettres de recommandation doivent être adressées à : M. J. G. Gauthier, Directeur du Département de Géographie, Université Laurentienne, 380, rue King, 1^{er} étage, St-John's, Nfld. A1B 4X6.

Les noms de trois répondants à M. J. LaSalle, Département de Géographie, Université Laurentienne, chemin du lac des Sciences, 1000, St. John's, Nfld. A1B 4X6, Canada, sont les suivants: **WILFRID LAURIER UNIVERSITY, Geographical Sciences Program, 1000 University Avenue, St. John's, Nfld. A1B 4X6, Canada.** Applications are invited for a teaching position in the Resources Management area. Ph.D. required. Candidates must also demonstrate teaching experience and competence. Rank and salary commensurate with experience. For applications, Curriculum Vitae and names and addresses of three referees should be sent to Dr. J. Holl, Chairman, Department of Geography, Wilfrid Laurier University, Waterloo, Ontario, Canada N2L 3C5. Canadian Immigration policy requires that only "Only Canadian citizens and permanent residents of Canada are eligible for the position."

MASTER UNIVERSITY. Department Geography. Applications are invited tenure track position at the Assistant rank in Human Geography. The position is for a specialist in urban social geography and urban planning, with demonstrated expertise in field (e.g., survey) research. The successful applicant will teach senior level undergraduates

[illegible]

University of Northern British Columbia, Department of Geography, Applications are invited for a one-year replacement position in the rank of lecturer or assistant professor. The successful candidate will be expected to teach and supervise students who have a Ph.D. and some teaching experience. The successful candidate will be expected to teach the following courses in human geography, including: Canadian human geography. The position will be filled effective July 1, 1987, subject to budgetary approval. The salary range is \$23,695-\$31,300 for lecturers and \$26,634-\$34,300 for assistant professors. There are three positions available. For research-teaching associates contact the Department of Geography and Small Town Studies, University of Northern British Columbia, Prince George, B.C. V2N 2Z9. For Programme Applications, including a letter of reference, send them to: Dr. L.D. Cann, Head, Department of Geography, Mount Allison University, Sackville, N.B. E5A 3X9. For more information or for receipt of applications is March 1987. Both women and men are encouraged to apply. Applications with immigration requirements, if considered, must be accompanied by a letter of recommendation from a Canadian

GEOLOGICAL SCIENCES
 THE UNIVERSITY OF MANITOBA,
 Department of Geological Sciences, in-
 siders applications for two faculty posi-
 tions, one in Geophysics and the other in
 sedimentology. The appointments will be
 made at the Assistant Professor level.
 The Ph.D. or M.Sc. degree is a pre-requi-
 site. Applications may be filed as a tenure-track
 appointment, the other as a two-year
 appointment, subject to budgetary
 approval. Appointments could begin as
 early as July 1, 1987. The candidates will
 be expected to develop independent
 research programs, teach graduate and
 undergraduate students, and participate
 in departmental research programs.

The Department has 16 fulltime faculty members, and occupies a spacious new building. The Department's research could be to teach applied geophysics, and should also have a strong theoretical background. The Department is associated with demonstrated research in electromagnetics, seismology, hydrogeology, and sedimentology. Considered. The Sedimentology candidate will be expected to teach one or more of the following: sedimentology, and sedimentary petrology, and to interact with the petroleum industry. The Department's preference must be received by April 15, 1991. Applications should include an outline of research interests, curriculum vitae, research transcripts, and the names and addresses of three referees. The applicant should request that referees send letters directly to the Department. The Department encourages women and men are encouraged to apply. In accordance with Canadian Immigration Regulations, preference is directed to Canadian citizens, permanent residents. Apply to Chair on Sedimentology, Department of Geological Sciences, The University of Winnipeg, Winnipeg, Manitoba, Canada, R3S 0W1.

UNIVERSITY OF WINDSOR, Department of Zoology. Applications are invited for future-track position in the field of **Limnology/Stratigraphy (incl. Glaciology) or Mineralogy/Metamorphic geology or Isotope Geochemistry** at the level of Assistant Professor. Applicants must have a Ph.D. and the appointment will be effective from July 1987. The deadline for applications will be April 30, 1987, or until a suitable applicant is appointed. In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents of Canada. The University of Windsor offers an opportunity for employment to qualified female and male applicants. Applications, including a curriculum vitae and name of three referees, should be sent to: Dr. Frank Simpson, Chairman, Department of Zoology, University of Windsor, Windsor, Ontario, Canada N6A 3K1.

GERMAN
UNIVERSITY OF TORONTO, Germanic
Languages and Literatures. The Univer-
sity of Toronto invites applications for a
position in German (Associate or
Professor), in the literature of Ge-
rman and Enlightenment. The appoint-
ment begins July 1, 1988. The successful

original contributions to, and established an acknowledged reputation, their field of research. The position which will depend upon the application for a competitive salary by an external agency, is continuous and the incumbent will enjoy the status of the academic rank at which appointment is made. Applications, including curriculum vitae, and outlines of research interest, should be addressed to: Chairman, Dept. of Applied Sciences in Medicine, 10-102 Clinical Sciences Bldg., University of Alberta, Edmonton, T6G 2G3. Closing date: 01Apr87.

WOMEN'S STUDIES

UNIVERSITY OF ALBERTA, Women's Studies. The Women's Studies Committee, Faculty of Arts, University of Alberta, invites applications for a full-time tenurable position of the Junior Assistant Professor level to \$32,765 on 1986-87 salary scale, effective July 1, 1987 or as soon after as the appointment can be taken up. The applicant will 1) develop and teach core courses in the program such as "Introduction to Women's Studies", "History of Feminist Thought", "Feminist Research Methods and Methodologies", and 2) act as Women's Studies Co-ordinator. The duties of the Co-ordinator will include coordinating the core courses with cross-listed courses taught in other departments, student counselling, liaison with departments across the university, university-community liaison, and arranging for visiting speakers. Applicants should have a Ph.D. and preference will be given to those with teaching experience, administrative and/or community outreach experience and scholarly publications. Applications will be considered from scholars in any field but special attention will be given to those with a strong interdisciplinary bias. Candidates should send three references to send letters directly to Dr. Shirley Neuman, Chairwoman Women's Studies Committee, c/o Dept. of English, University of Alberta, Edmonton, Alberta, T6G 2G5; candidates should also send to Dr. Neuman a letter of application, a complete curriculum vitae, and the names of referees, and arrange for her to receive graduate transcripts. Deadline for application is May 1, 1987. Applicants are responsible for ensuring that transcripts and letters of reference are received by the Women's Studies Committee before the deadline. The University of Alberta is an equal opportunity employer, but, in accordance with Canadian immigration requirements, priority will be given to Canadian citizens and permanent residents of Canada.

ZOOLOGY

THE UNIVERSITY OF MANITOBA, Department of Zoology wishes to sponsor qualified persons for two NSERC University Research Fellowships in the fields of: (1) plant ecology and (2) molecular biology. Candidates for (1) should have experience in biometrical and multivariate analysis and be familiar with standard software packages for both micro and mainframe computers, for (2) should have specialization in molecular aspects of evolution or of invertebrate development. Candidates should have research/teaching experience in their field, in accordance with Canadian immigration requirements, advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents. Applicants should send a curriculum vitae and names of three referees to the following address: DRF Committee, Department of Zoology, University of Manitoba, Winnipeg, Manitoba R3T 2N2.

THE UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO, Department of Zoology, Lecturer (Genetics). The Department of Zoology, The University of Western Ontario, invites applications from men and women for a Lecturer position in Genetics to begin July 1, 1987 for a minimum of two years. A Ph.D. degree and teaching experience are required. Applicants with interests in population genetics or molecular genetics, and training in the techniques of molecular genetics are particularly encouraged to apply. The appointee will be encouraged to develop an externally-funded research program. Teaching duties will include participation in genetics courses and be in charge of the undergraduate level, however, contribution to graduate courses may also be required. The current base salary for a lecturer is \$21,890. The position is subject to budget approval. Curriculum vitae, selected reprints and letters from three referees should be sent to Dr. D.M. Ogilvie, Acting Chairman, Department of Zoology, The University of Western Ontario, London, Ontario, N6A 5B7, Canada. The closing date for applications is March 31, 1987. In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents of Canada. An Equal Opportunity Employer.

THE UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO, Department of Zoology, Tenure-Track Assistant Professor (Ecology). The Department of Zoology, The University of Western Ontario, invites applications from men and women for a tenure-track Assistant Professorship in Ecology to begin July 1, 1987. A Ph.D. degree and post-doctoral experience are required. Applicants who work with invertebrate animals and have expertise in population ecology, population biology or evolutionary genetics are particularly encouraged to apply. The appointee will be expected to develop an externally-funded research program, and to work with an established group in ecology and behaviour. Teaching duties will include contributions to undergraduate and graduate courses in ecology. The current base salary is \$27,270. The position is subject to budget approval. Curriculum vitae, selected reprints and letters from three referees should be sent to Dr. D.M. Ogilvie, Acting Chairman, Department of Zoology, The University of Western Ontario, London, Ontario, N6A 5B7, Canada. The closing date for applications is March 31, 1987. In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents of Canada. An Equal Opportunity Employer.

FACULTY EXCHANGE

FACULTY EXCHANGE CENTRE, non-profit organization established in 1973, helps (1) college and university professors to exchange teaching positions, and (2) all educators to interchange homes, with colleagues on this continent and abroad. FEC serves individual faculty as well as member colleges. For more details send self-addressed, 9"x12" envelope to: 852 Virginia Avenue, Lancaster, Pa. 17603. Message we'll answer 1971 393-1130.

MISCELLANEOUS

VW WESTPHALIA CARPENTRY: 1981, 9000 km, ex. cond., avail. Aug. 1 Amsterdam - (416) 753-2100.

ACCOMMODATION

FURNISHED, 4-BDRM house to let in Toronto - Wanted in Vancouver for Aug or Sept. 1, 1987 for 1 yr. An exchange will be considered. Phone Bus: (616) 735-2100 ext. 3838 or Home: (616) 432-0606.

A LOUER: De juillet 87 à juillet 88: maison neuve, meublée, semi-mobiliée ou non meublée à 1 km de l'Université Laval. Deux chambres à coucher au rez-de-chaussée et une suite au sous-sol. Grande salle de jeu. Quartier tranquille, près des collèges et CEGEP. \$650/mois, non chauffé. Communiquer avec Dr. N. Desbœufs (418) 556-2057, 527-7833.

CENTURY HOUSE FOR RENT: From June 1 to Oct. 30, 1987 in beautiful Elora, Ontario home of the 20th Century Festival. Close to both the Universities of Guelph and Waterloo (bus service available). \$700/month plus utilities (Phone 5715) 846-8702.

SOUTHERN FRANCE I - 1987-88 abbat. University town. Furnished 18th century house on large estate, 5 bedrooms, 7,000 FF month plus util. II - 4 star furnished house by the sea in high-class development with tennis court. Refined furniture and decor, 5 sleeps 7. Accom. 1 year or less, 10,000 FF month plus util.

SUMMER IN PARIS: Furnished bachelor proximity Arc de Triomphe. Sleeps 2. 6,400 FF month plus util. III - Elegantly furnished 2 br. apart. University town. Available from April on for 10 or 12 months. 6,000 FF plus util. Mme. Robert, 13 av. Henri Pontier, 13100 Aix-en-Provence. Tel.: 02 23 55 35. After May 692 14 423.

SABBATICAL HOUSE FOR RENT: July 1987 - August 1988, Central Toronto, walking distance U. of T., OISE and R.D.M. Small renovated townhouse, air conditioned; living/dining room, kitchen, bathroom, 2 bedrooms plus att'd bedroom; study-bedroom room, 5 appliances. Small private backyard, quiet street. Call: (416) 593-5186 or telex 60-23887 (Econ Toronto).

FOR RENT: Fully furnished 1 bedroom townhouse with den (separate bedroom), living/dining room, kitchen, breakfast area plus well appointed solarium. This 17th floor condominium, only 10 minutes walk from downtown Toronto. Is available June 1st, 1987 for 12-15 months at \$200/month including all services, underground double parking, indoor swimming pool, gym, "pay TV". A luxury home for the right person. References will be required. Call Dr. P.H. Jones at (416) 978-7078 or 593-5186 or telex 60-23887 (Econ Toronto).

SOUTH OF FRANCE: 3-bedroom furnished house for rent in the picturesque village of Fayoussier, 20 km. east of Aix-en-Provence. August '87 to June '88, \$400 per month plus utilities. Call: (416) 978-7458 (att.) or 533-8844 (home).

QLT QUADRA LOGIC TECHNOLOGIES INC.

A dynamic Vancouver-based biotechnology company has post-doctoral level positions available for recent Ph.D.'s trained in molecular biology and interested in the application of recombinant DNA techniques to the development of diagnostic products for medical, veterinary and agricultural use. Preference will be given to applicants with demonstrated achievement in analyzing viral and mRNA structure, cDNA cloning and expression.

Send C.V., preprints and names of references to:
Research Director
QUADRA LOGIC TECHNOLOGIES INC.
2660 Oak Street
Vancouver, B.C. Canada V6H 3Z6



University of Regina

Faculty of Arts — Department of Sociology and Social Studies

Applications are invited for a twelve-month TERM position beginning July 1, 1987. Ph.D. attained or near completion. Appointment will be at the rank of

Lecturer or Assistant Professor

depending on qualifications. The successful applicant may be asked to teach social structure and personality, criminology, social problems and introductory sociology.

Salary commensurate with experience. Closing date of applications April 30, 1987.

Send applications with current curriculum vitae and arrange for the forwarding of three letters of reference to:

D. de Vilager, Dean,
Faculty of Arts,
University of Regina,
Regina, Saskatchewan,
S4S 0A2



UNIVERSITÉ LAVAL

DEPARTEMENT DE CHIRURGIE

Poste de professeur-chercheur

Biométriaux, pour applications cardio-vasculaires (prothèses artérielles et secteurs connexes, évaluation, hémodynamie, etc.)

Les candidatures sont requises pour un poste disponible à partir du 1er juin 1987 au Laboratoire de chirurgie expérimentale du Département de chirurgie. Le candidat devra avoir reçu une formation pertinente dans le domaine et peut être un Ph.D. en génie médical ou toute autre discipline appropriée, ou avoir une qualification équivalente. Il devra avoir une formation post-doctorale adéquate dans le domaine cardio-vasculaire, présenter une liste de publications satisfaisante, avoir bien identifié les thèmes de recherche qu'il veut privilégier et doit avoir acquis une autonomie immédiate pour le financement de ses travaux. Selon les règlements d'immigration Canada, cette offre s'adresse aux citoyens canadiens et aux immigrants reçus. Les applications avec trois lettres de références doivent être envoyées avant le 30 avril 1987.

Docteur Jean Coulure, Directeur
Département de chirurgie
Faculté de médecine, Université Laval
QUEBEC (Québec) G1K 7P4



University of Regina

DEPARTMENT OF FILM AND VIDEO

Applications are invited for an assistant professor (probationary). Duties will include responsibility for teaching introductory 16 mm film production, cinematography and still photography. Candidates should have considerable experience in professional film production and still photography in addition to considerable teaching experience. The appointment shall commence July 1, 1987.

Curriculum vitae including the names of three references should be sent to:
Dr. Martin Bergbusch
Acting Associate Dean
College of Fine Arts
University of Regina
Regina, Saskatchewan
S4S 0A2

Deadline for acceptance of applications is April 15, 1987.



University of Regina

DEPARTMENT OF GERMAN AND SLAVIC STUDIES

Applications are invited for a TERM position at the rank of Lecturer beginning July 1, 1987. Primary duties will be to teach introductory courses in Russian and Ukrainian at the undergraduate level and to coordinate a course in Russian in both languages by semester. Teaching a course especially in language is desirable. Candidates should be able to teach at all levels preferred. Primary Ph.D. in Slavic Studies is required or near completion. Native or near native ability in either European languages (German, Spanish or French).

Salary commensurate with qualifications and experience. Closing date of applications is May 30, 1987.

Send applications with current curriculum vitae and arrange for the forwarding of three letters of reference to:

O. de Vilager, Dean
Faculty of Arts
University of Regina
Regina, Saskatchewan
S4S 0A2

Applications will be accepted until the position is filled.



University of Regina

DEPARTMENT OF RELIGIOUS STUDIES

The Religious Studies Program invites applications for a tenure-stream position in Hinduism and Comparative Religion, at the Assistant Professor level, commencing July 1, 1987. Ph.D. degree and teaching experience in the area of Hinduism, and breadth of field in comparative religious studies are assets. Salary commensurate with qualifications and experience.

Applicants should send their curriculum vitae and arrange for the forwarding of three letters of reference to:

Dean D. de Vilager
Faculty of Arts
University of Regina
Regina, Saskatchewan
S4S 0A2

Applications will be accepted until the position is filled.



University of Regina

DEPARTMENT OF FILM AND VIDEO

Applications are invited for a one-year term appointment as assistant professor (subject to budget approval). Candidates should have professional experience in film drama direction and have considerable teaching experience. The appointment shall commence July 1, 1987.

Curriculum vitae including the names of three references should be sent to:

Dr. Martin Bergbusch
Acting Associate Dean
College of Fine Arts
University of Regina
Regina, Saskatchewan
S4S 0A2

Deadline for acceptance of applications is April 15, 1987.



University of Regina

DEPARTMENT OF FILM AND VIDEO

Applications are invited for an assistant professor (probationary). Duties will include teaching film production and the history of film and video. Knowledge of and experience in the Canadian avant-garde milieu is essential. In addition to successful teaching experience, the appointment shall commence July 1, 1987.

Curriculum vitae including the names of three references should be sent to:

Dr. Martin Bergbusch
Acting Associate Dean
College of Fine Arts
University of Regina
Regina, Saskatchewan
S4S 0A2

Deadline for acceptance of applications is April 15, 1987.



ALGOMA UNIVERSITY COLLEGE

PRESIDENT

Algoma University College invites applications or nominations for the position of President of the College. This appointment is to be effective as of July 1, 1987, or as soon as possible thereafter.

Algoma University College, which is affiliated with Laurentian University, offers a three-year Arts Degree in a range of disciplines, and partial programs in science, commerce and social work.

The College serves as an intellectual centre for Sault Ste. Marie, a city of 85,000 which is moving from a single-industry economy toward a more diversified base. As the economic and cultural centre for the large district of Algoma, the city offers a wide variety of services and cultural activities as well as the appeal of the Lake Superior shoreline and northern Ontario's wilderness.

The President will be leading the College through a period of academic and physical expansion, working in close association with both government and community representatives. As the chief executive officer of the College, the President will be responsible to the Board of Trustees for the day to day affairs of the college, for the coordination of the work of the academic divisions and units, and for the general administration of the College as a whole.

This position will appeal to candidates with imagination and a desire to develop new programmes and promote scholarship as an integral part of a changing community. Applicants should possess appropriate academic qualifications, demonstrated leadership ability, a record of effective administrative experience and a proven ability to work with community and government leaders. Competence in both official languages would be an asset. Term of office, salary, and other conditions of employment are subject to negotiation.

Deadline for applications is April 30, 1987. Send applications or nominations, marked "Personal and confidential", to:

Mr. Gerald Nori
Chairman, President's Search Committee
Algoma University College
Sault Ste. Marie, Ontario P6A 2G4

In accordance with Canadian Immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and landed immigrants.

UNIVERSITY OF WATERLOO

Invites Applications and nominations for the position of

VICE-PRESIDENT, ACADEMIC

The appointment is to be effective July 1, 1988. The Vice-President, Academic is responsible for the co-ordination and development of all academic programs and units in the University, the implementation of long-term academic policies in co-operation with Faculty deans and other senior officers, the co-ordination of the budgets of the academic units. The Vice-President, Academic is an ex officio member and Vice-Chairman of Senate, and a member of the Faculty Councils and other University and Senate Committees and Councils.

Candidates should have distinguished academic records in teaching and research and, in addition, administrative experience in a Canadian university setting. Applications and nominations should be submitted by May 1, 1987; where possible, they should be accompanied by detailed curricula vitae, will be treated in confidence, and should be directed to:



E.M. Bemis
Secretary, Nominating Committee for
a Vice-President, Academic
Room 3060, Needles Hall
University of Waterloo,
Waterloo, Ontario N2L 3G1

In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents.

Fallacious statement

It has been well said that Political Science is merely Constitutional Law after the difficult parts have been eliminated. How else can one explain the completely fallacious statement made by C. Lloyd Brown-John of the Department of Political

Science in the University of Windsor in your February issue, p. 15, that Canada is "...a country with one of the youngest constitutions in the world The Constitution Act, 1982..."?

Canada's constitution was enacted in 1867 under the title of the British North America Act, now re-named, since 1982, the Constitution Act,

1982. The great bulk of this Act, dealing with Canada's principal institutions of government, remains in place in the same terms as when enacted one hundred and twenty years ago. All that the Constitution Act, 1982 did, was to modify some sections of the main Constitution and add to it an amending process and a Charter of Rights and

Freedoms. Canada has, in fact, one of the older constitutional documents extant in the world.

Victor S. MacKinnon

Dept. of Administrative

Studies

York University



DALHOUSIE LAW SCHOOL

FACULTY OF LAW

Nova Scotia, Canada

The Faculty of Law, Dalhousie University, invites applications for tenure track, term and visitor appointments to begin July 1, 1987.

The Faculty is particularly interested in applications from those with teaching and research interests in corporate and commercial law and in marine and environmental law. The Faculty is also interested in candidates with specialization in computers and the law.

In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement for tenure track and term appointments is directed to Canadian citizens and permanent residents.

Dalhousie University has a policy of affirmative action in hiring qualified women staff.

Applications to be directed to:

The Dean
Faculty of Law
Dalhousie University
Halifax, Nova Scotia
B3H 4H9



Faculty of Law
McGill University
Montreal, Quebec
Canada

PETER M. LAING CHAIR

Applications are invited for the Peter M. Laing Chair, a new Chair in substantive law, tenable in the Faculty of Law, McGill University.

It is the fifth endowed Chair in a Faculty established in 1848. The Faculty offers a liberal education in both the civil law and the common law. It is the only Law Faculty providing both French and English language instruction in Quebec civil law; and it is the only Faculty teaching both the civil law and the common law in an integrated program, the National Programme. Programs of graduate study in law are offered within the Institute of Air and Space Law (established in 1951) and the Institute of Comparative Law (established in 1955). The Institutes are the loci of two research centres: the Centre of Air and Space Law and the Quebec Research Centre of Private and Comparative Law. Also affiliated with the Faculty is the McGill Centre for Health Sciences, Ethics and the Law.

The successful applicant will be a scholar of international reputation who will further enhance and encourage scholarship in the applicant's area of specialization, so adding to the tradition of scholarship and research which has long been established in the Faculty.

The position is tenured. Salary, conditions, benefits and appointment date to be negotiated.

Applications (accompanied with a complete curriculum vitae) should be received before September 30, 1987 and should be addressed to: Professor W.F. Foster, Chairman, Peter M. Laing Chair Advisory Committee, Faculty of Law, McGill University, 3644 Peel St., Montreal, Quebec, Canada, H3A 1W9. (Telephone: (514) 392-3007)

(Canadian Immigration regulations require the University to assess applications from Canadian citizens and permanent residents of Canada before assessing applications from other persons.)



University of Regina

PSYCHOLOGY

The Department of Psychology, University of Regina, invites applications for three, tenure-stream positions. Ph.D. required. Appointments will commence July 1, 1987 at a level commensurate with qualifications and experience.

Priorities areas include the following: clinical psychology (with an emphasis on modern behavioural and cognitive therapies); organizational psychology (with an emphasis on programme evaluation or community orientation); clinical neuropsychology; experimental psychology (emphasis on methodology, capable of directing research on more "applied" topics).

Outlets include teaching at the undergraduate and graduate levels, and supervision of Honours, M.A. and Ph.D. student research.

Interested applicants should send their curriculum vitae and recent self-addressed reprints or preprints, and arrange to have at least three letters of reference sent directly to:

Professor D. de Vilgier, Dean,
Faculty of Arts,
University of Regina,
Regina, Saskatchewan,
S4S 0A2

Applications will be considered until the positions are filled.

ECONOMICS

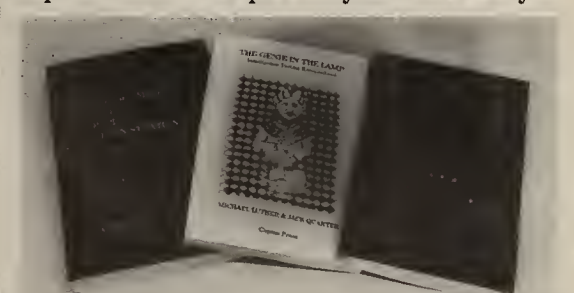
The Department of Economics invites applications for one, tenure track position at the Assistant Professor level commencing July 1, 1987. Ph.D. (or near completion) required. Candidates must be qualified to teach undergraduate and graduate economic theory and applications. All specializations will be considered. Salary is commensurate with qualifications. Closing date for applications is March 31, 1987. Send applications, curriculum vitae and arrange to have three letters of reference sent to:

D. de Vilgier, Dean,
Faculty of Arts,
University of Regina,
Regina, Saskatchewan,
S4S 0A2

Thousands of Canadians
are waiting for the
gift of a
life-saving transplant.
The Kidney Foundation
of Canada
urges you to sign an
organ donor card.

THE
KIDNEY
FOUNDATION
OF CANADA
We're not to make kidney disease obsolete.

Captus Press could publish your book this year.



THESE RECENTLY PUBLISHED BOOKS WERE AUTHORED BY COLLEAGUES WHO:

- * Were not able to satisfy the academic requirements of their courses with previously existing texts;
- * Were frustrated by the preparation and dissemination of piles of barely legible photocopies;
- * Are concerned about the cost to students of texts and materials.

CAPTUS PRESS will publish academic books and materials to a professional standard in editions of from 50 copies to whatever is required. We hear all costs of publication and remit a 20% royalty to authors for direct sales to bookstores. Students will pay substantially less than for a mass-marketed book of similar content and quality.

Contact us for further information.

Captus Press Inc.

Rm. 135, Farguharson Building, 4700 Keele St.

North York, Ontario M3J 1P3


Telephone: (416) 736-5210


QLT QUADRA LOGIC TECHNOLOGIES INC.


Quadra Logic Technologies has one or more research-assistant positions available for B.Sc.'s with some graduate training or research experience in the areas of molecular biology, biochemistry or microbiology. The successful applicant will join a development team using recombinant DNA technology in the development of diagnostic products useful in human and veterinary medicine, agriculture and aquaculture. QLT offers competitive salaries appropriate to experience and liberal fringe benefits.


Qualified individuals interested in these positions should contact:

Research Director
QUADRA LOGIC TECHNOLOGIES INC.
2660 Oak Street
Vancouver, B.C. Canada V6H 3Z6

 **University of Regina**
Department of Drama
 Applications are invited for an **Artist-in-Residence** to teach voice and movement for the stage.
 Applicants should have undergone professional training and worked in professional theatre; experience in teaching acting skills is also desirable.
 The appointment to be made for academic year 1987-88. This appointment is normally renewable for a second year. Salary negotiable.
 Send complete resume and three references by April 15, 1987 to:
 Dr. Martin Bergbusch
 Associate Dean
 College of Fine Arts
 University of Regina
 Regina, Saskatchewan
 S4S 0A2

 **University of Regina**
Department of Drama
 Applications are invited for a one-year appointment as **Assistant Professor**
 The successful candidate will teach beginning and advanced acting. There is also a possibility of directing productions. Desirable qualifications are an M.A. or M.F.A. in Drama, or equivalent professional experience. Teaching experience an asset.
 Appointment to be made for the academic year 1987-88. (Subject to budgetary approval. Curriculum vitae and the names of three referees should be sent by April 15, 1987 to:
 Dr. Martin Bergbusch
 Associate Dean
 College of Fine Arts
 University of Regina
 Regina, Sask.
 S4S 0A2

 **University of Regina**
Department of French
 Applications are invited for a position commencing July 1, 1987 at the rank of **Lecturer or Assistant Professor**
 Primary duties will involve teaching language classes at all levels in the undergraduate programme. Research interests in contemporary French literature would be an asset. Applicants should have a Ph.D. or Ph.D. near completion, and possess native or near-native fluency. Salary will be commensurate with experience and qualifications. Applicants should send their curriculum vitae and arrange for the forwarding of three letters of reference to:
 Dean D. de Vilager,
 Faculty of Arts,
 University of Regina,
 Regina, Saskatchewan
 S4S 0A2
 Closing date for applications: April 30, 1987

 **University of Regina**
The Department of History
 University of Regina, invites applications for a tenure track position at the rank of **Assistant Professor** in European History with emphasis on French history in the 17th or 18th centuries, commencing July 1, 1987. For teaching purposes, the successful candidate would be expected to have a second field, possibly in modern British and/or British Imperial/Commonwealth history.
 Applicants should have their Ph.D. completed or well in hand. Salary will be commensurate with qualifications and experience.
 Send applications together with cv and arrange for the forwarding of three letters of reference to:
 D. de Vilager, Dean,
 Faculty of Arts,
 University of Regina,
 Regina, Saskatchewan,
 S4S 0A2.
 Closing date for applications: April 15th, 1987.

A better way

In your article "Money for Forestry" (CAUT Bulletin, February 1987, Vol. 34 No. 2) when referring to the longterm need to support forestry development you state "CAUT" suggests that there could be no better way of doing this than to increase funding for the work of Canadian forestry schools." Of course there is a better way! Use some of the money to support forestry research regardless of where in Canada the research is being done. You should not be so parochial as to assume that work done in other faculties at

Canadian Universities will not contribute to the better management of our forest resources. Research into pest control via the use of viruses, conifer culture, symbiotic nitrogen fixation, the use of recombinant technologies — all of these areas being investigated will have a major impact on our forest's future and would be excluded from funding if your attitude prevailed. Don't be mired on the past, be more progressive!

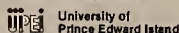
Dr. D.A. Johnson
 Department of Biology
 University of Ottawa

FACULTY DEVELOPMENT SUMMER INSTITUTE

In the area of
FRESHMAN STUDIES

August 17-20, 1987

on the campus of the



In conjunction with the University 101 program,
 University of South Carolina

This workshop is designed to sensitize faculty to the needs and problems of students, to provide a rejuvenating experience, and to introduce teaching techniques which may lead to new enthusiasm in the classroom.



FOR DETAILS WRITE:
 James F. Griffith, Director
 Faculty Development Summer Institute
 550 University Avenue
 Charlottetown, Prince Edward Island
 CANADA, C1A 4P3
 (902) 566-0568



**University of Alberta
 Edmonton**

Faculty of Business University of Alberta

Applications are invited for full-time tenure-track faculty positions from those with teaching and research interests in Accounting, Management Information Systems, Finance, Marketing, Managerial Economics, Public Sector Management, Business Policy, and Human Resources Management/Industrial Relations. Ph.D. or equivalent required or candidate should be at the completion stage of degree. Salary and rank depend on qualifications. Market supplements ensure that competitive offers are negotiable. Appointments normally effective July 1st.

Positions subject to availability of funding.
 Send resume to:

Dr. R.S. Smith
 Dean, Faculty of Business
 University of Alberta
 Edmonton, Alberta Canada
 T6G 2R6

The University of Alberta is an equal opportunity employer.

Vice-President

The University of New Brunswick invites applications and nominations for the position of Vice-President of the Saint John campus of the university.

The Saint John campus began receiving students in 1964, and now has a full-time enrolment of 1,100, with another 1,000 students enrolled on a part-time basis. The campus employs 135 full-time faculty and staff members. Over the past ten years, enrolment on the campus has doubled; faculty appointments have enhanced the teaching and research programs; a new athletics facility, outdoor stadium and student centre have been constructed; and cooperative relationships with the main Fredericton campus of UNB have been strengthened. At the same time, the Saint John campus has acquired a greater degree of autonomy with the establishment of its own academic senate.

Reporting to the President of the University of New Brunswick, the Vice-President (Saint John) is a member of the senior management of the university, responsible for promoting and protecting the interests of the Saint John campus. He or she is both the chief academic and the chief administrative officer of the campus and the primary representative of UNB Saint John to the external community.

The Vice-President should have proven leadership and administrative abilities acquired at a senior level, demonstrated academic credentials and experience, and the capacity to communicate effectively with faculty, staff, students, alumni, and members of the non-university community.

Applications or nominations, accompanied by a curriculum vitae, may be addressed in strict confidence to:

Dr. Alexander E. Wilson
 Secretary to the Search Committee
 University of New Brunswick
 Saint John Campus
 P.O. Box 5050
 Saint John, New Brunswick
 E2L 4L5



In accordance with Canadian immigration requirements, this advertisement is directed to Canadian citizens and permanent residents.

UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK

DALHOUSE UNIVERSITY HALIFAX, N.S.



NSERC University Research Fellowships at Dalhousie

Dalhousie University invites applications from natural scientists of outstanding achievement and potential in research who have obtained a Ph.D. degree during the past five years for consideration for the 1978/88 University Research Fellowship competition. Applicants must be Canadian citizens or permanent residents of Canada.

Applications should be sent to the Chair of the appropriate Department, Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia, B3H 4H6, as listed below. Subfields of particular interest are listed in brackets.

Dr. W. Kimmins	Biology (molecular biology; fisheries)
Dr. J.C.T. Kwak	Chemistry (analytic chemistry; all specialties)
Dr. P.J.C. Ryall	Geology (seismic stratigraphy; basin analysis; isotope geochemistry)
Dr. K. Dunn	Mathematics, Statistics and Computing Science (functional analysis; optimization; statistical computing and graphics; operating systems)
Dr. A.J. Bowen	Oceanography (chemistry; marine geoscience)
Dr. D.J.W. Geldart	Physics (interfaces and materials; magnetism; applied physics)
Dr. V. LoLordo	Psychology (animal learning and behaviour; cognition; neuroscience)

Further information concerning research interests and facilities of their Departments can be obtained from the Chairs.

Applicants should preferably include one copy of each of NSERC forms 209 and 101 completed as far as possible by the applicant.

The deadline for receipt of applications at Dalhousie is June 30. With respect to the employment of women, Dalhousie is an affirmative action employer.